

雇用、非正規労働者の処遇改善

井上 雄 吾 (連合山形副会長・電機連合山形地域協議会議長)

はじめに

皆さんこんにちは。私は連合山形で副会長をしている井上です。本日の講義は、寄付講座の7回目ですので折り返しの講義となります。それでは、本日の講義「雇用、非正規労働者の処遇改善」というテーマで話をします。最初に、私が所属している組織を紹介します。ここに「電機連合とは…」と書いてありますが、冒頭、「私は連合山形の井上です」と自己紹介しました。この連合という組織と、私が所属する電機連合という組織、そして私が働く会社の組織について紹介します。まず、連合ですが「日本労働組合総連合会」が正式名称になります。この連合の中には、民間系企業の組合組織と、官公系の公務員の組合組織があります。全ての労働者が属する労働組合組織が連合です。そして私はその中で電機連合という組織に属しています。この電機連合は非常に大きい組織で、全国で約56万5000人の大きな組織です。代表的な組織としては、パナソニック、日立、東芝、富士通、三菱、NEC、シャープ、といった大手の企業から、“その他”の中には、数十人規模から100人程の小さな中小の組合も数百組合加盟しています。さらに、山形県内で活動をしている電機連合山形地域協議会という組織があり、県内に20の企業組合組織があります。その中で、私は高島町にあるASEジャパンという会社で働いています。私の会社は台湾資本の外資系企業で、半導体の製造をしている会社です。そこで、労働組合の委員長というのが私の仕事です。それでは、本日のテーマ「雇用、非正規労働者の処遇改善」について、大きく三つに分けてお話をしていきたいと思います。

1. 今日みなさんにお話すること

第一章では、「非正規労働者が何故ここまで増えたのか」ということについて理解をして頂きます。第二章では、「現在抱えている問題は何なのか」について理解して頂きます。第三章では、「抱える問題について何をしなければならないのか」について理解して頂きます。まず、第一章と第二章については、日本という国がこれまで長い経済活動の歴史のなかで様々な環境変化に晒されながら起こってきた現象になります。そして、第三章は、私達労働組合としての問題解決策、改善策になりますので、今日これから話することが全ての問題解決に繋がるものではないということを最初に伝えておきます。これは、政治、経営者団体、労働組合、金融関係、マスコミ関係など、様々な業界の方々が一つのテーマについて様々な角度で問題解決の糸口を見い出しながら、そして社会全体で世の中を良くしていこうということですので、これからお話しすることは、私達労働組合という一つの組織の役割の中での問題解決に向けた考え方となりますので、そういった見方で聞いて頂ければと思います。

2. 第1章：非正規労働者がなぜここまで増えたのか

(1) 非正規労働者とは？

それでは「第一章：非正規労働者が何故ここまで増えたのか」について話をします。最初に、非正規労働者という言葉聞いたことはあると思いますが、どのような労働者なのか、から話をします。皆さんも非正規労働者という言葉テレビや新聞などで見たり聞いたりする言葉だと思います。実は定義付けがされています。その定義は、「期間を限定し、比較的短期間で契約を結ぶ雇用形態で働いている労働者」となっています。非正規労働者の方々が働く形態は様々ありますが、契約の期間や、1日の労働時間、1週間の労働日数など、雇う側の会社と働く側の労働者との間で様々な雇用契約の形がとられています。一方、正規労働者の定義は、「期間を特に限定せずフルタイム（一般的には朝8時から夕方5時までの8時間労働）に従事する、期間を定めずに定年まで契約を結ぶ雇用形態で働いている労働者」となります。次に、非正規労働者には、どのような雇用形態があるかについて話します。雇用形態としては7つあります。①嘱託社員（直接雇用）定年退職してから半年間、あるいは一年間などの期間契約を結んで働く形になります。②期間従業員（直接雇用）忙しい時期に

だけ期間を限定して募集し、臨時従業員として働く形を言います。例えば、山形県はさくらんぼがとても有名ですが、出荷の時期になると宅配業者がとても忙しくなります。当然、従業員だけでは荷物を捌き切れなくなるので、出荷の時期の2カ月間だけ期間従業員を雇って忙しい時期を乗り切る、その際に募集し働いてもらう形が期間従業員になります。③パートタイム労働者（直接雇用）1日の労働時間である8時間ではなく、短い時間で働く形になります。例えば、子育てをしながら働くお母さんが、保育園にお子さんを朝送って行き、お母さんは10時から午後の2時まで会社で働いて、そして3時頃に保育園に子どもさんを迎えに行く。というような働き方が例として挙げられます。④臨時雇用者（直接雇用）雇用契約の時に契約期間を定めて働く形です。自治体の臨時職員や、学校の臨時教師などがこれに当たります。例えば、正規の職員が子どもさんを出産した後に子育ての為に1年間休職を取る場合、代替りの職員が必要になりますので、いつからいつまでと期限付きで採用される職員がこの臨時雇用者となります。⑤派遣社員（間接雇用）派遣会社に事前に労働者が登録をしておいて他の企業に派遣されて働く形になります。派遣社員を依頼する会社のニーズに合ったスキルを持つ人材を派遣し、派遣先の会社で働くという形です。⑥請負労働者（間接雇用）請負業者に請負業務を発注する会社との間で、特定の業務契約を結んで働く形になります。派遣社員とは違い、発注元の会社の複数の職場にばらばらに人材を派遣するのではなく、例えば、製造工場の場合、5つの生産ラインのうち2つの生産ラインを、請負業者の労働者の方に生産から管理も含め全て請け負ってもらう、といった形が請負労働者となります。最後の⑦アルバイト（直接雇用）この7つの区分の中で、皆さんにとっても一番馴染みのある働き方だろうと思います。例えば授業の前に午前中アルバイトをする、または授業が終わってから夜アルバイトをする。このアルバイトも非正規労働者の一つの雇用形態になります。

そして、それぞれの雇用形態の所に（ ）書きで（直接雇用）と（間接雇用）と書いてあります。この直接雇用は、会社と本人が直接雇用契約を結ぶことを言います。アルバイトもそうです。アルバイトを経験されている皆さんも履歴書を持って面接に行き直接採用されたという経験があると思います。一方、間接雇用ですが、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。派遣社員は、派遣会社と契約を結んで登録しておき、派遣会社から派遣先の会社に出向いて仕事をするようになります。よって⑤派遣社員と⑥請負労働者が間接雇用。それ以外は全て直接雇用となります。

（2）非正規労働者の現状

それでは次に、非正規労働者の現状について話します。1つめは、正規労働者と非正規労働者の推移を見ても見えます。今から30年前の1984年頃、当時の日本政府が掲げた政策として、国内で生産したものは国内で消費しよう、という内需主導の政策をとり、国内でお金を潤沢に回し景気拡大を行ってきました。そして景気が拡大することによって現金または預金といったお金の流れが国内経済活動に必要なだけの適正水準を上回る状態になりました。このような状態を過剰流動性と呼びます。これは、世の中にお金が余っている状態となり、その結果、信用創造（銀行が預金と融資を繰り返し連鎖的に行うことでお金が増えていくしくみ）が起き、土地やマンションといった不動産価格、株価が大幅に上昇し好景気をもたらしました。その結果バブルの時代に入っていきることになります。後にバブル景気と呼ばれることになった、今から20年前の1994年当時、正規労働者数が3,805万人まで増え続けることになりましたが、ここを境にその後年々正規労働者が減少していきます。一方、30年前の1984年頃、非正規労働者数は604万人でしたが、30年後の2015年、1,980万人まで増えました。実に30年で3.3倍まで増え続けたという統計になっています。2つ目は、1,980万人まで増え続けた非正規労働者の方々がどういった年齢分布にあるのかを見てみます。特徴点は、1989年から1999年の10年間で15歳から24歳の若年層で大きく上昇していること、また55歳から64歳という高齢側も大きく上昇しています。3つ目は、非正規労働者の雇用形態別の分布を見てみます。1989年から2015年までの推移を見ると、パート、アルバイト労働者が年々増え続けている状況にあります。4つ目は、正規社員として働くことを希望しながらも、非正規雇用で働かざるを得ない労働者の年齢別の割合について見てみます。非正規労働者全体の約18%が正社員を希望しながらも非正規労働者として働いている割合になります。これは1990年頃に人件費を抑えるために様々な企業で正規社員のスリム化が進められました。それと同時に高卒、大学卒の新入社員の採用を大幅に抑え始めた時代でした。正規社員が減少したところを派遣社員、パートタイム労働者である非正規労働者で補ってきたため、この頃を境に年々非正規労働者が増えていくことになりました。その正規の社員

として安心して働きたいと望んでいる労働者数は、2015年度の非正規労働者数 1,980 万人の 18%なので 333 万人、実にこれだけの労働者が正規労働者として働きたいと望んでいるということです。

(3) なぜ非正規労働者が増加したのか

次に、何故ここまで非正規労働者が増えていったのかについて話をします。

①バブルの崩壊

バブル崩壊という言葉は聞いたことがあると思いますが、この現象は、単に景気の循環の中で景気が良くなったり、悪くなったりして起こった景気の後退ということだけではなく、様々な要因が絡んでいます。「急激な信用の収縮」、「土地などの不動産価格の下落」、株の高値が維持できなくなったことで株に投資して儲けようという人達の気持ちが萎えてきたという「投機意欲の急激な冷え込み」、「国の政策の進め方の誤り」、このような事が複雑に絡んでいます。バブル経済時代は、土地やマンションといった不動産価格が信じられないような速さで信じられない価格に上がり続け、資産価値が急激に高くなり、それを担保に銀行が積極的に融資するようになりました。ところが、資産価値が上がり、株価が上がり過ぎたことで、同時に世の中の物価も上がりました。お金を持っている人は不動産の売買や、株への投資によって大きな利益を得続けましたが、一方で、お金を持っていない人は高騰する物価で生活が苦しくなるという格差が生まれました。そこで当時の政府は、この格差を是正し正常な状態に戻すため、1990年に大蔵省が不動産価格を適正な価格に戻していくために、「土地関連融資の抑制について」という規制をかけることになりました。これに加え、日本銀行による金融引締めを急激に進めたことで信用収縮が一気に進むことになりました。その結果、不動産の資産価値が一気に下がったことと株価の暴落が起こり、不動産を担保に多額の融資をしていた銀行が融資したお金を回収できなくなりました。このように、銀行は回収のリスクがどんどん高くなったことで、これまで運転資金や設備投資などで融資をしていた企業への貸し出しも渋るようになりました。結果、多くの企業経営で資金繰りが行き詰まり倒産に追い込まれていった会社がたくさん出てきたということです。そして、職を失い路頭に迷った労働者は、生活の為に非正規労働者として働かざるを得なくなった。これがバブル崩壊のあらすじです。ところがここまでは終わらず、バブル崩壊の後に国内での企業経営が難しくなりました。国内で事業を行っても利益を上げられなくなった経営者は、製造業を中心に人件費の安い海外（中国、ベトナム、タイ、等のアジア圏）へ生産拠点を移す戦略を取り始めました。そのため、国内に残った生産拠点では人件費の安い非正規労働者を活用し雇用調整を行いながら、時には請負会社に委託する、といった対応をとってきました。

更に、グローバル競争が激しくなり、アジア圏を中心とした新興国との価格競争が熾烈を極め、中国で価格の安い物を作り始めたことで日本の物が売れなくなり、価格を下げるために、人件費を減らす方向に進んでいきました。労働力を正規労働者から非正規労働者に移しての人員調整、さらに新卒採用者を抑えて企業内の人員のスリム化を進めることになり、この状態が長く続くことになりました。1998年を過ぎると多くの学生が、卒業しても職につけないという、就職氷河期に入り、非正規労働者として働かざるを得ない若者がたくさん出るようになりました。現在 40 歳前後の非正規労働者がその当時の方々です。次に、非正規労働者の割合が増えている要因について事業所や経営者にアンケートを取った結果について話します。結果は、「産業計」、「製造業」、「第三次産業」のアンケート結果どれをとっても 80%以上の事業所が「労働コストを削減するため」という目的を一番にあげており、この傾向は現在も続いています。

②市場万能主義

時の自民党と公明党の連立政権は市場原理という、「需要と供給のバランスを取る経済運営を進めれば、国民に最大の公平と繁栄をもたらす」、という思想から、「民間で出来ることは民間でやろう」という経済政策を進め、規制緩和の中で民営化が進みました。労働者派遣については、1986年に労働者派遣法が施行され、業種の範囲は専門的な 13 業種に限定されていました。その後、機械設計などを加えて 16 業種になり、その 14 年後の 1999 年、派遣可能な業種が原則自由化され、さらにその 5 年後の 2004 年、製造現場や、福祉施設の医療関係業務も解禁され、ほぼ全ての業種で可能になりました。言い換えれば、企業は短期で収益を上げること、株主の利益を優先することに経営の舵を切って行ったということです。その手段として人件費を抑えるために非正規労働者を積極的に活用するようになり、日本的経営が衰退をしていくこととなります。この「日本的経営」とは、正規労働者を定年退職まで雇用し、そして年功賃金制度のもと経済的に安定した形で安心して日々の生

活ができるような仕組みを言います。時代が変わりましたので、年功賃金のしくみを全て肯定するものではありませんが、経済的に安定した生活、安心できる生活を送るためには、間違いなく日本的経営という考え方は大切だと言えます。

この労働者派遣法は、1985年に制定されてから30年間で何度も改訂をされてきました。その変遷について話します。これまで政府、経営者団体がどのような施策を実施してきたのか、改訂毎に時系列に話します。まず、1985年に労働者派遣法が制定された時には、派遣事業の届出、許認可に関わること、適応される業務範囲の限定について制定されました。そして、同じ年に日本経営者団体連盟（経団連）が「新時代の日本的経営」と言う「雇用のポートフォリオ」を提唱しました。これは、労働者を二つのグループに分けるということを提唱したものです。1つ目のグループは、「長期雇用従業員」というグループです。これは長期雇用、終身雇用で定年まで会社で力を発揮して貰うことを前提とし、会社は積極的に能力開発を行い会社の中で中心となる業務に就かせるグループ。2つ目のグループは、「有期雇用従業員」というグループです。これは1年あるいは2年といった有期の雇用契約を前提として、企画開発やデザインなどの専門性の高い職務に就かせるグループです。そして、「有期雇用従業員」のグループに、もう1つ「雇用柔軟型グループ」というものがあり、これは経営環境や業績に合わせて雇用調整がしやすいように、短い期間で雇用契約を結び、特別な知識や時間をかけた職業訓練を必要とせず短い研修期間で仕事に就かせるグループです。このようにグループ分けをすることによって、賃金・労働条件に大きな格差が生まれることになりました。その後、1999年に原則自由化となり、さらに2003年には製造業まで派遣ができるようになったという流れです。そして、2008年には自由化がどんどん進んできたことで、使用者（経営者）が労働者を不当に扱う、また契約した時の労働条件を守らない、といった事が起こり出し、労働者が経営者を訴えて裁判を起こすという労働紛争が増えるようになりました。そして、このような労働環境は是正しなければならない、とし「労働契約法」が制定されることになりました。

法律の内容については民事的なルール作りとなります。そのルールは、「労働契約は会社と組合の対等な立場であること」、「労働者と使用者は労働契約、均衡を考慮すること」、「労働契約を結ぶとき、また変更する時は、仕事と生活の調和に配慮すること」と示されています。この様な大きな流れや経過のなかで様々な要素が絡み合いながら現在まで非正規労働者が増加してきたということです。

次に、2015年に改正された労働者派遣法の改正について話します。改正のポイントは、これまで専門26業種といわれる「秘書、通訳、速記、広告デザイン、テレマーケティングの営業」などの業種は、働く期間に制限は無く継続して派遣に任せて良いとなっていますが、製造業については3年間という制限がありました。改正された現在は、製造業も含めてどんな仕事でもずっと派遣に任せておくことができるようになりました。一人の労働者の契約は3年間となっていますが、次の3年間は別の労働者に換えればずっと派遣で良い、という法律に改正されたということです。この姿は、労働規制がさらに緩和されたこととなりますので、生涯派遣が可能になったということです。ただ問題もあり、景気が良い時は派遣先の会社も繁忙で多くの労働者を必要としますが、いったん景気が傾き派遣先の会社の仕事が減ってしまうと、派遣契約を解約されることとなります。契約を解約された派遣会社に登録している派遣社員は、働く場所が無くなるので派遣会社から解雇されます。実際に2008年のリーマンショックの時に解約された派遣労働者は、実に全体の7割にも上り、派遣切りという現象が起きました。その結果、当時の失業率は過去最悪の5.6%になりました。ちなみに、バブル崩壊後の失業率が5.5%でしたので、それよりも高い失業率だったということからも職を失い路頭に迷った労働者が大勢いたこと、そしてその多くが非正規労働者であったということです。

③企業の立場からの見方

60歳定年を迎える労働者の大量退職による労働力不足への対応です。現在、50歳代の半ばから60代の労働者、いわゆる団塊の世代の方々は、会社の中で販売管理、生産管理、会計、人事、給与と言った中核的な業務に就いてきました。ところが、多くの企業が60歳定年退職制度を持っているので、ベテラン社員が退職した後これらの業務を非正規労働者に担ってもらおうというものです。ある面では人件費を抑え利益が出せることから、低い賃金で雇用でき仕事をしてもらえるとということになるので、企業にとっては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帯のお母さんを中心に、外で仕事をしたいというニーズが高くなってきました。女性の方々には、比較的勤務形態が自由であって融通がきく非正規雇用を望む傾向が強いことから、非正規雇用の増加には企業側と働く側とのお互いの思惑が一致しているという側面もあります。

一方で、女性の社会進出が多くなっているにもかかわらず、依然として女性（特に既婚女性）、更には子育て世代の女性の方々の働く環境の整備がまだまだ進んでいないということが課題としてあります。女性の方々は、子育てと家事をしながら働くためには、パートタイム労働などの比較的短時間勤務、時間的自由度のある職業を選ばざるを得ない理由の一つに挙げられるということです。

④労働者の高齢化

55歳から65歳という年齢層で2013年にとった統計では、非正規労働者の割合は48%と約半分になっています。この年齢層で非正規の割合が高い大きな理由は年金の問題です。以前は、全ての国民が60歳になると年金を受けることができました。ところが支給される年齢が段階的に引き上げられることになり、最終的には65歳からの支給になります。会社は60歳で定年、年金は65歳から、従って空白の5年間は生活するために働いて収入を得なければなりません。高齢化社会がどんどん進み、年金を受け取る高齢者が更に増え続けています。そして、この国民年金、厚生年金を支給するための財源は、年金の掛け金を負担する働く現役世代ですが、少子化のために将来的には徐々に減少してくるので、この年金の財源というものも徐々に縮小していく傾向にあります。イメージとしては、20年前、5人の労働者が1人のお年寄りを支えている状態。10年前、4人の労働者が1人のお年寄りを支えている状態。そして現在、3人の労働者が1人のお年寄りを支えている状態。そして、20年後、1人の労働者が1人のお年寄りを支えることになると言われています。近い将来、肩車のような社会が訪れるということです。このような社会は物理的に持続することは不可能ですので、年金、社会保険といった社会保障の財源を確保するために、消費税増税の議論が継続して交わされています。2017年の10%への消費税増税は見送られました。消費税増税に反対を唱える国民も多くいますが、それだけでは日本という国の社会保障システムが立ち行かない状況にあることも現実の課題であります。

一方で、60歳から支給されていた支給年齢を段階的に引き上げていくことになりましたので、2013年に、高年齢者雇用安定法という法律が施行されることになりました。年金を受けられる年齢までは、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。現在60歳以上の労働者の70%近くが嘱託社員、契約社員などの非正規雇用となっています。

3. 第2章：現在抱えている問題は何か

(1) 組織化・組織拡大の現状

これまで説明した背景をもとに、労働組合という立場で現在抱えている問題は何かについて話します。まず労働組合の加入、未加入状況と課題について話をします。

日本の労働者の経年別推移を見ると、直近の平成26年では、国内で働いている全労働者数5,570万人のうち、労働組合の組合員数は、同じ年で985万人、組織率は17.7%になっています。労働者約5人に1人が労働組合に加入をしていることになります。そこから6年前の平成20年では、全労働者数が5,565万人、組合員数1,007万人、組織率18.1%と現在よりも高い組織率でした。これ以降、第一章で話したように組合員の数が年々減少しています。更にそのうち非正規労働者の組合員数が91万4000人となっています。先ほど説明した非正規労働者数が約1,980万人、労働組合に加入している人数が90万人ですから、20人に1人が労働組合に加入している非正規労働者の皆さんということになり、極めて低い加入率です。

組織率が高い産業、職業は、電機、ガス、熱供給、水道といった、いわゆる公共事業を営んでいる企業は組織率が非常に高く67%となっています。一方、組織率が低い産業、職業は、農業、林業、漁業となっており僅か2%という状況です。いずれにせよ、組織率が年々減少傾向にあることと労働者数も平成20年頃までは徐々に増加する傾向にありましたが、それ以降は増えていないという状況にあります。

次に、なぜ組合員数と組織率が低下したのか、について話します。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、そして労働組合の無い企業が増えていることが挙げられます。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ことであり、その背景には新しい会社を作っても労働組合が結成されなかったことが挙げられます。従来の産業構造はものづくり産業が非常に盛んだったことから、製造業と言われる第二次産業が中心でしたが、近年ではサービス産業を中心とした第三次産業の会社が増えています。そして、この第三次産業で働く労働者の多くがパートタイム労働者、人材派遣社員といった労働者が多いため、組織化になかなか馴染みにくい労働者であったということです。こうした産業の労働組合からすると、

正規の労働者については組織化を行ってきましたが、一方で非正規労働者の取り組みが後回しになってしまったことで、組織率が非常に低くなったことが反省点として挙げられます。

2つ目は、昭和から平成にかけて新卒者を対象に組織化を進めてきました。ところが、平成に入ってから企業の新卒者の採用活動がストップしたことも大きく影響することになりました。更には、定年退職後の補充を新入社員ではなく非正規労働者で補ってきたとも組織率低下の要因としてあげられます。

3つ目は、このような雇用形態の変化に労働組合としての的確な対応を行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ます。

4. 第3章：抱える問題について何をしなければならないのか ～非正規労働者の処遇改善の取り組み～

(1) 課題整理

第3章では、抱える問題について何をしなければならないか、に対し、非正規労働者の処遇改善の取り組みについて話をします。なお、冒頭話した通り、これから話しする取り組みについては労働組合組織としての社会的な役割の中での処遇改善という見方で聴いていただければと思います。

①課題1：雇用が不安定

非正規労働者の皆さんは、極めて雇用が不安定であるということです。会社の仕事が忙しい時とそうでない時で、いつ雇い止めになるか分からないということや、短い期間での雇用契約ですので雇用期間が終わった後に次の新しい仕事を探そうとしてもなかなか職に就くことが難しいということから、次の仕事を探すのにかなり苦勞をしているということです。

②課題2：賃金水準が低い

正規、非正規という雇用形態別、年齢別の時間あたりの賃金水準を見ると、非正規労働者の時間給は、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というような構図になっています。実態はとて厳しく、非正規労働者にとっては経済的にも家計が圧迫され、貧困の拡大、固定化が進んでいるということです。賃金が低下した最大の要因として、非正規労働者が約1,980万人まで増えたことと、全ての労働者のうち中小企業で働いている労働者が全体の7割を占めていることが挙げられます。全国的に見た場合、この7割を占める中小企業労働者の皆さんは、正規労働者といえども極めて厳しい事業環境の中で賃金が低下をしてきました。そして1,980万人の非正規労働者のうち66%が年収200万円以下である、いわゆるワーキングプアという働く貧困層と言われており、懸命に働いても貧困から抜け出せず、社会的にも大きな問題になっています。また、正規労働者は月給制ですが、非正規労働者の皆さんは時間給制の労働者が多く、一時間あたりいくらというように、労働した時間、実績に対して賃金を支払うという制度になっています。参考に申し上げます、山形県の法定地域別最低賃金、1時間当たりの時間給は、今年10月に改定をされ12月から適用をされますが717円です。この山形県の地域別最低賃金717円で1か月間フルタイムで働いた場合、1日8時間、月20日間働（1カ月160時間）働くこととなりますので、月収で11万4,720円、年収で138万円となります。極めて低い水準であるというのが現実です。これは家庭を持ち、子どもを育てて、というように経済的に自立した当たり前の生活が実現できない水準だと言わざるを得ません。

③課題3：労働条件が不十分

社会保険、年金、退職金、賞与、といった労働条件を企業として制度運用をどれくらい実施しているかを比較した場合、非正規労働者に適用されている社会保険、年金などの割合は、正規労働者はほぼ100%に近い割合で適用されていますが、非正規労働者については約半分になっています。更に退職金、賞与については、極めて低い適用率となっています。退職金については10%、賞与についても30%程度となっています。また、勤めている会社の中の福利厚生の中でも、例えば、住宅補助や子育て支援、資格取得支援、保養所、社員食堂、社員旅行など、様々な格差が生じています。

④課題4：人材育成の機会が乏しい

会社として正規労働者と非正規労働者に、社内・社外の教育・研修をどの程度行っているかを見ると、非正規労働者への教育訓練、また計画的なOJT、OFF-JTを実施している企業や事業所は、いずれも正規労働者の約半分となっています。以上が、特徴的な四つの課題になります。

(2) 対応策

次に、これらの課題に対し労働組合としてどのような対応を考えているのかについて話します。

①対応策1：雇用が不安定

【その1】正社員を募集する際にパート労働者への応募の機会を義務付けることです。制度を作る時に労働組合として関わっていくこと、そして、導入後にしっかりと運用されているかの点検も重要になります。短時間労働者の雇用管理の改善策に関わる法律がありますが、募集の時は、業務内容、賃金、労働時間などに関わる事項について、事業所内にしっかりと掲示をして周知しなければなりません。例えばスーパーマーケットなどで「パート募集」や「アルバイト募集」などの貼り紙をよく見かけるとは思いますが、その中に記載されている労働条件がこれ当たります。そして、雇止めの際の予告については、法を上回る期間として雇止めの1カ月前となっています。1カ月前をもって通知されること、そして、その理由を含めて労働者への事前説明が行われるルール作りが必要です。更には、事業所が閉鎖に追い込まれた場合のルール作りも必要です。その場合に関連する他の事業所があれば、そこに異動して雇用が確保されるルール作りも重要になります。突然、雇止めですと言われても、収入を得る手段が無くなりますので、1カ月前に通知をし、次の仕事を探す期間を確保するように定められています。

【その2】解雇については、解雇の理由を含め労働組合への事前説明がなされるルール作り、事業所の閉鎖などに備えたルール作りが大切です。また、再雇用制度については、出産、育児、介護などで退職せざるを得ない労働者をその事由がなくなった時に再雇用するというものです。これも正規労働者と同じ条件での制度適用を行い、処遇については退職前と同じ処遇とすることは非常に難しいものの、提示された処遇の条件が納得性の得られるような水準であることが重要になります。

【その3】再雇用制度ですが、これは、出産、介護、育児に関する再雇用とは違い、60歳で定年退職を迎えた後に働き続ける労働者を対象とした内容になります。企業に対し、60歳定年を迎えた社員を65歳まで雇用することを義務付ける法律として「改正高年齢者雇用安定法」があります。背景には、少子高齢化が将来に渡り進んだ時に、厚生年金の財源の問題が出てきます。そこで、65歳まで支給年齢を段階的に引き上げることになりましたので、60歳から65歳までの5年間、収入がなくなるという空白期間を働いて収入を得ることを可能にする法律です。また、団塊の世代と呼ばれる労働者を中心にベテラン社員が大量に退職することになりますので、会社のなかでの技能伝承、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出始めたことにあります。そのために企業は、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を法律で決めました。従って、これらの労働者に対する制度構築や、納得性の持てる処遇の水準づくりが必要となります。

②対応策2：賃金水準が低い

【その1】まずは、非正規労働者の賃金制度を確立しなければなりません。そのためには、使用者側と労働組合で賃金制度についてしっかりと議論しなければなりません。例えば、賃金水準の引上げ、昇級といった仕組みを考えると非正規労働者には昇級というしくみが無く、年齢が上がっても賃金が上がるという概念はありません。従って、正規労働者と同じように賃金制度作り、賃金表の作成が欠かせないということです。また、基本給についてはパート法に沿って職務関連手当などの適用により、バランスを取る必要もあります。

【その2】職務に関連する手当については、営業手当、特殊作業手当、役職手当、などの各種手当を創設することと、誰に、どんな時に、いくら、と言った支給対象基準を明確にしなければなりません。また生活に関連する手当として、配偶者、子ども、両親を扶養する際の扶養手当についても会社はそれを創設しなければなりません。合わせて、住宅手当、生活に関連する手当も創設し、支給対象条件、手当の水準、支給基準を明確化する必要があります。また、通勤手当については、上限を超えた場合は自費で解決、と言った会社もあるので、通勤距離に見合った実費で支給しなければなりません。

③労働条件の改善が不十分

【その1】まず、退職金制度について話します。非正規労働者に対し退職金を支給している企業は極めて少なく、僅か10%となっています。正規、非正規労働者の雇用形態の違いによって支給する、支給しない、といった合理的な差が無い場合は、制度を作るべきだと考えます。また、企業年金についても加入している企業は実際に少く3割程度となっています。将来の生活保障という観点からも制度の構築を行っていく必要があります。

社宅の適応についても厚生労働省の指針に基づいて必要に応じ利用できる機会を作っていかなければなりません。

【その2】会社内の福利厚生関連について、施設等については正規労働者と同様に利用できる、社員旅行、イベントなどについても参加できる、さらに、雇用保険、健康保険、厚生年金などの社会保障についても適応するような制度や仕組みを作る必要があります。

④人材開発の機会が乏しい

職務を遂行する上で必要な教育訓練や社内・社外も含めて、セミナーへの派遣や公的な資格取得は、正規労働者と同様に取り組む教育の機会を提供すべきです。会社が非正規労働者に対し、社員と同じ成果や結果を求めるのであれば、教育の機会を与えることは当然必要になります。また、正規雇用への転換に向けた「職業訓練キャリアアップ助成金制度」を使用者は積極的に活用し、非正規から正規に転換できるような機会を与えなければなりません。

(3) 組織拡大の取り組み

それでは次に、これまで話をした処遇改善の取り組みに、労働組合はなぜ一生懸命取り組むのかについて話をします。これまで話した様々な問題、課題に対し、制度を作り法律を変え改善するためには、個人や一企業労使では改善することが極めて困難です。組織拡大で目指すもの4つについて話します。1つは、「仲間意識、一体間のある職場をつくること」2つは、「公平、公正な職場をつくること」3つは、「安心、安全に働ける職場をつくること」4つは、「働き甲斐のある職場をつくること」、この4つを目指しています。正規労働者、非正規労働者それぞれ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、何ら違いは無いわけであり、公平で公正な職場でなければならないということです。安心して安全に互い支えながら、一体感を持って生き生きと働くことが出来る職場であれば、働き甲斐は一層高まり、そこには経済的にも、そして精神的にも労働者が幸せを感じられるようになるということです。そのためには、職場の労働者の困っていることをしっかりと掴んで解決を図っていかねばなりません。その解決策がこれまでお話してきた処遇改善という取り組みになります。

①処遇改善に向けた取り組みのステップ

【第1ステップ】労働組合内での組合組織の確認です。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や、春闘方針などに明確に示し、全員が理解をして同じ方向を向くことから始まります。

【第2ステップ】実態の把握になります。労働条件の実態がどのようになっているのか。賃金などのデータを集めながら、制度が有るのか無いのか、更には、しっかりと運用がされているのかといったことについて把握をしていきます。また、働き方の実態を把握するためにはアンケートという有効な手段もあります。アンケート調査、ヒアリング、そして使用者側との意見交換などを通じて、どういった働き方になっているのかということを調査します。

【第3ステップ】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。取り組む項目については、職場の実態や優先順位に応じて選択をし、または追加をしながら、中長期の計画をたてて粘り強い取り組みと、会社との交渉を行います。

【第4ステップ】運動の展開です。一年を通して会社と労働組合の協議や、春闘、賃上げの交渉によって進めます。合わせて対象とする非正規労働者の皆さんとの情報交換を日常の中でやりながら運動を展開して行かなければなりません。

【第5ステップ】制度の確立です。労使交渉でお互いに合意が出来れば一つの結果として改善が図られます。改善が図られれば労働協約を結び、就業規則の改定をしっかりとやって労使で確実に運用できるようにしておきます。この労働協約、就業規則は会社の中での法律になります。必ず守らなければならないことになりすから、交渉で決まって改善されたものは必ず文書に落とし込んで、皆で守れるようにしておくことが必要です。そして次の取り組む課題は何か、進捗の状況を点検し、計画に追加し、スケジュールの修正が必要であれば修正をしながら進めていきます。

このようなステップで労働条件の改善、処遇の改善を図って行くことで、企業の最重要課題の一つである人材の確保・定着というものが図られることと、生き活きと働くことの出来る職場が形成されるということです。

これらが実現できた職場は優秀な人材がしっかりと定着をし、そして安全な品質が保たれた商品や、サービスを社会に提供し続けられますし、企業の健全な成長にもつながるということです。

最後に

今私達労働組合に求められていることは、正規労働者と非正規労働者といった雇用形態の違いによる労働条件の違いや、賃金に関わる処遇の格差という大きな壁を取り除き、全ての労働者が経済的にしっかりと自立ができ、そして一人の国民として社会に貢献できる姿を作っていくことだと考えます。今日の話のなかでも言ったように、当然、労働組合組織だけでは実現できるものではありません。様々な業界の様々な分野の知恵を絞って実現していかなければなりません。これから未来の日本を背負っていく子供たち、そして若者の皆さんにより良い社会を残すことが現役世代で働いている私達の使命だと思っています。皆さんもあと数年で学校を卒業し、社会に出て何らかの仕事に就けば大人として社会の一員となります。その時から良い社会を後世に残すということについて直接的な場合もあれば、間接的な場合もありますが、必ず関わりを持つことになります。皆さん一人一人が、これからいろいろな経験を積んで、そして経験の中でしっかりと力をつけて社会に貢献していただきますことを期待しながら私からの話とさせていただきます。ご清聴ありがとうございました。