

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

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。本日の講義が7回目となりますので、折り返しの講義となります。それでは、これから「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。冒頭に連合山形の井上です、と自己紹介をしましたが、連合という組織、電機連合という組織、そして私が働く会社と労働組合の組織について紹介します。まず連合は、全国のような産業で働く労働者で組織しており、正式な名称は「日本労働組合総連合会」と言います。この連合の中には民間企業組合の組織と、公務員の労働者で組織する組合があり、すべての産業の労働者が所属する組織となっています。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。全国で225の組織、組合数では649、組織人員は56万5千程と非常に大きな組織に属しています。

電機連合の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、シャープといった大手の組合から、数十人から100人程度規模の中堅中小の組合など、多くの組合組織が加盟しています。また、「電機連合山形地域協議会」という県内の電機産業組合で構成する組織があり、20の組合が加盟しています。その中で私が働く会社は高島町にある「ASEジャパン」という会社です。ASEジャパンは台湾資本の外資の会社で、半導体製品の製造を行っています。その労働組合の委員長が私の仕事です。

1. 今日皆さんにお話すること

本日のテーマ、「雇用・非正規労働者の処遇改善」について、2つに分けてお話をします。第1章では、非正規労働者と言われる方々が何故ここまで増えたのかについて理解をしていただきます。第2章では、非正規労働者の皆さんが、今現在抱えている問題は何なのか、そしてその問題に対して労働運動のなかで何ができるのか、について理解をして頂きます。正規労働者と非正規労働者がありますが、雇用の形によってとても大きな格差があります。今の時代の格差って何なんだろう？ということが、今日お話をする私の中のベースになっています。実は、この格差は昔からありました。但し、今の時代の格差とは違っていました。私が子どもの頃、同級生の中には、お金持ちで何でも持っている裕福な家庭がありました。一方で、子どもに食べさせて、そして学校に通わせるだけで精一杯という家庭もたくさんありました。私は、6年前に父親を亡くしましたが、私の兄弟は男ばかりの3人兄弟で、学生時代の食べ盛りの頃、父親と母親は毎日食べさせて学校に通わせ食わせるだけで精一杯だったということを知っています。父親は農業をしながら、冬は今で言う非正規労働者として道路工事などの日雇いで働いていました。それでも3人の息子を育てあげて、一人立ちをさせてくれたということです。

それでは、何故今の時代それが出来ないようになってしまったのか。国の政策で改善を進めていかなければならないことも当然ありますけれども、私たち労働運動のなかで改善できることは無いのか、そのようなことを話したいと思います。

第1章では、この日本という国が長い経済活動のなかで様々な環境変化に晒されながら起こった現象ということになります。そして、第2章については、私たち労働運動のなかでの問題解決、改善案ということになりますので、これからお話をすることがすべての問題解決に繋がるものではないということを理解しておいてください。これは、政治、経営者団体、労働組合、金融業界、マスコミ関係など、様々な業界の方々が1つのテーマや課題について様々な角度で問題解決の糸口を見出しながら、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、これからお話をすることは、私たち労働組合として、その1つの役割のなかでの問題解決に向けた考え方となりますので、そのような見方で聞いていただければと思います。

2. 「第1章 非正規労働者が何故ここまで増えたのか」

最初に、非正規労働者とはどういった労働者なのかについて話をします。皆さんも非正規労働者という言葉はテレビや新聞で良く見たり聞いたりすると思いますが、実は定義づけがされています。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」と定義されています。この非正規労働者の方々が働く形は、契約の期間、または1日の労働時間、1週間の労働日数など、雇う側である会社と働く側の労働者間でさまざまな雇用契約の形がとられています。一方、正規労働者は「期間を特に限定せずフルタイムで従事する、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」と定義されています。皆さんも数年先にこの山形大学を卒業して多くの方は就職することになりますけれども、正社員として採用されてから途中で他の会社に転職しなければ、その会社で定年退職するまで正規労働者として働くことになります。

次に、非正規労働者にはどういった雇用形態があるのかを見てみます。雇用形態としては、7つあります。①嘱託社員：定年退職してから半年間や1年間など、期間の契約を結んで働く形です。②期間従業員：忙しい時期だけ期間を限定して募集をし、臨時従業員として働く形です。③パートタイム労働者：会社の決められた1日の労働時間とは違う短時間で働く形になります。④臨時雇用者：雇用契約の時に契約期間を定めて働く形です。⑤派遣社員：登録してある派遣会社から他の企業に派遣されて働く形です。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になります。⑥請負労働者：請負業者に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配置されるものではなく、限定した生産ラインなどを製造から管理まで請け負ってもらうという形です。このように派遣労働者と請負労働者には違いがあります。⑦アルバイト：皆さんにとっても一番馴染のあるものがアルバイトだと思います。授業の前に午前中アルバイトする、または授業が終わってから夜にアルバイトをする。このアルバイトも非正規労働者の1つの雇用形態となります。

そして、それぞれの雇用形態で直接雇用と間接雇用があります。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。一方、間接雇用として、派遣社員・請負社員は、派遣会社・請負会社と雇用契約を結んで登録しますので、派遣先、請負先の会社に出向いて仕事をしますので間接雇用という形になります。よって⑤派遣社員と⑥請負労働者が間接雇用、それ以外はすべて直接雇用となります。

次に、非正規労働者の現状について話します。今から30年前の1984年頃、当時、日本政府が掲げた政策は、国内で生産したものは国内で消費する、いわゆる内需主導と言って、国内でお金を潤沢に回すというような政策を打ち景気拡大を進めてきました。そして、景気が拡大することによって現金や預金が増え、日本の経済活動に必要なお金の適正な量を超えるようになりました。このことを「過剰流動性」と言いますが、世の中にお金が余っている状態が起きました。その結果、銀行が余ったお金を預金として預かり、そして銀行がお金が必要な人に融資として利子を付けてお金を貸し出す、これを繰り返し行うことでお金が増える仕組みができたということです。その後起きたことは、土地やマンションといった不動産価格、株価が大幅に上がり高景気をもたらすようになりました。いわゆる、バブルの時代に入っていった訳です。後にバブル景気と呼ばれることになり、1994年まで正規労働者が3,850万人まで増え続けることになりました。そして、この時代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、1984年で604万人でしたが、2016年には2,023万人と、実に3.3倍まで増え続けたという結果になっています。

次に、雇用形態別の増加傾向を見てみます。1989年から2015年までのデータでは、パート、アルバイト労働者が年々増えているという状況になっています。

次に、年齢別の非正規労働者数を見てみます。この数字は、すべての非正規労働者数ではなく、正社員として働きたいと希望しながらも非正規雇用で働かざるを得ない労働者数と年齢別の割合を表したものです。全体では非正規労働者の約18%が正社員で働きたいと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。なかでも、45歳から54歳というまさに働き盛りの年代の非正規労働者数が多いという特徴があります。なぜ、この年齢層に多いのか。これは今から30年程前の1990年過ぎに人件費を抑えるためにさまざま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、大学の新入社員の採用を大幅に抑え始めた時代でした。この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といった非正規労働者で補ってきたために、この頃を境に年々非正規労働者が増えることになりました。

次に、何故非正規労働者がここまで増えたのかについて話したいと思います。その1として、4つの環境の変化が挙げられます。変化の一番大きなきっかけがバブルの崩壊につきます。他の3つは、このバブ

ルの崩壊をきっかけに起こった大きな環境変化であったものと見てください。バブル崩壊という言葉は誰もが聞いたことがあると思いますが、おさらいをしたいと思います。

バブルの崩壊とは、1991年～1993年にかけて起こった景気後退のことです。今から26年前なので皆さんが生まれる前に起こったことです。このバブル経済時代、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スピードで、信じられないような価格まで上がり続けました。そして、その高くなった資産価値を担保に銀行が積極的にお金を貸し続けました。ところが、土地、マンションといった資産価値、株価が上がり続けたことで同時に衣料品や食料品といった日用品の物価も上がり続けて、お金を持たない一般の国民はこの上がり続ける物価で生活が急激に苦しくなっていき、お金を持つ者と持たない者で大きな格差が生まれました。当時の政府は一般の国民の生活が苦しくなってしまったことから、これを正常な状態に戻そうとして、1990年に大蔵省が土地関連融資の抑制という規制をかけました。それと同時に日本銀行が金融引き締めを急激に進めた結果、信用の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り、株価が暴落をして不動産を担保に融資をしていた銀行がお金を回収できなくなったというような流れです。

例えば、銀行が融資をした時の土地の資産価値が2億円だったとします。銀行は安心して2億円を融資しました。ところがバブルがはじけて資産価値が半分の1億円になってしまい、融資した2億のお金が回収できなくなってしまったということです。このように、銀行は回収のリスクがどんどん高くなってきたことから今まで行ってきた企業への融資も渋るようになり、結果として多くの企業経営で資金繰りができなくなり倒産に追い込まれていった企業が多く出た、という時代です。そして、職を失って路頭に迷った労働者が非正規労働者を選択して働かざるを得なくなりました。これがバブル崩壊のあらすじです。

このバブル崩壊をきっかけに、大きな経済環境の変化がやってきたわけですが、バブルの崩壊によって日本の経済が大打撃を受けることとなり、国内で事業を行っても、利益を上げることが出来なくなったことから、製造業を中心に人件費の安い海外（アジア圏と言われる中国、タイ、ベトナム等）に生産拠点を移す戦略を取り始めました。そのために何とか国内に残った生産拠点は、人件費の安い非正規労働者を活用して雇用調整をしながら、また請負会社に委託するなどの対応を行ってきました。さらに世界のなかでもグローバル競争が激しくなり、熾烈な価格競争に晒されながら企業は人件費削減の柱として労働力を正規労働者から非正規労働者に移し、人員調整、新卒採用者の抑制によって人員のスリム化を進めることになりました。この状態が長く続くことになって、1998年を過ぎると多くの学生が学校を卒業しても職に就けないという時代が長く続きました。多くの学生は就職氷河期の中で、学校を卒業してからすぐに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。今現在、40歳から大体45歳ぐらいの非正規労働者の方々がこれに該当します。

次に、事業所、経営者にとったアンケートの結果を見てみます。「なぜ、非正規労働者を活用しているのか？」という設問に対し、80%以上の事業所が「労働コストを削減するため」とあげています。現在もこの傾向は続いています。現在は少子化が進んでいますので、労働力も売り手市場に変わりつつあり、5年後に同じアンケートをとれば、回答の結果は変わってくるものと推測します。

次に、「労働者に関わる法改正が本当に良かったのか」ということです。政府は雇用分野での規制緩和を進めました。当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が取れてい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、民間でできることは民間に移行する経済政策を進めるなかで雇用分野での規制緩和が行われました。労働者派遣については、1986年に労働者派遣法が施行されましたが、当時は専門的な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業種になりました。さらに、14年後の1999年には派遣可能な業種が原則自由化されました。そしてその5年後の2004年には製造現場、福祉施設などの医療関係業務でも解禁をされ、ほぼすべての業種で可能となりました。言い換えれば、企業は短期で利益を上げること、株主の利益を優先する、といった経営に舵を切り替えたということです。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していくこととなります。現在は時代も変化していますので、この日本的経営がすべて良しとは思いませんが、経済的に安定した生活、安心して日々の生活を送るためには、何らかの形でこの日本的経営の思想というものは大切にしていってほしいと思います。

次に、経営側の立場からの見方になりますが、現在、60歳定年を迎える労働者の大量退職期の真っ只中にありますが、その方々は、会社の中で販売管理や生産管理、会計、人事、給与といった会社の中でも中核的な業

務を担ってきました。ところが多くの企業が60歳定年制度を持っているので、これらの社員が退職した後に、「さて、社員が足りなくなったがどうしようか」ということになります。そこでこれらの業務を非正規労働者の方々に担ってもらおうということです。これはある面では人件費を抑えて利益が出せる、低い賃金で雇用し仕事をしてもらえることとなりますので、企業経営にとっては非常に有益な効果をもたらすことになるということです。

また、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非常に高くなってきました。過去には、男性は仕事女性は家事といった風潮がありましたが、女性の方々は、比較的勤務形態が自由で融通が利くパートタイマーなどの非正規雇用を望む傾向が強いという、働く側の要望もあって、この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というものが一致しているという側面もあるということです。

次に、労働者の高齢化の問題になります。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が48%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、すべての国民が60歳になれば年金を受け取ることができましたが、受給年齢が段階的に引き上げられることになりましたので、60歳以降も生活を維持するために働いて収入を得なければならなくなりました。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現役世代の労働者が担うこととなりますが、少子化が進み将来的には徐々に減少していくことから、年金の財源も少しずつ縮小していく傾向にあるということです。近い将来、1人の労働者が1人のお年寄りを支える肩車のような社会になると言われています。現実的にそのような社会は持続することは当然不可能ですので、年金や社会保険、社会保障といった財源をどうやって確保していくのか、これが国としての大きな課題になっています。国会では消費税増税の議論を継続して行い、一旦10%への引き上げは見送られましたが、「消費税増税は反対だ」という反対論だけでは日本という国の社会システムが立ち行かない状況にあるということも現実の課題です。このようなことから、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 非正規労働者が抱える問題と労働運動でできること」

第2章では、非正規労働者の皆さんが抱える問題は何で、労働運動のなかで何ができるのか、何をしなければいけないのかについて話します。

非正規労働者の皆さんが抱える問題を4つ挙げます。事例を紹介しながら働く現場で実際にどんなことが起こっているのかを紹介しながら話を進めます。これから紹介する事例は、連合山形に寄せられた労働相談内容になります。1つめは【雇用が不安定】という問題です。この雇用に関わる実際の相談内容を2件紹介します。1つ目は、40歳代女性のパートで働いている方の事例です。相談内容は解雇に関わる相談でした。福祉施設に看護師としてパート勤務をしています。突然、今日所長から「3月末で辞めてもらいます」と電話で解雇を告げられた。書面で退職届を書いて今日中に上司に提出するようにと言われた。これまで上司からは「みんなと仲良くやって下さいね」と言われたことはあるが、注意指導を受けた覚えはない。所長に意見したことはあるが突然のことでどうしたら良いかわからない。2つ目の事例は、20代の女性のアルバイトの方で契約に関わる相談です。飲食店でアルバイトをして3年になるが、店のオーナーの暴言が酷くて辞めたいが辞めさせてくれない。身に覚えのないトラブル話を持ち出して、「お前は辞められない。他の店では勤められないことになっている」などと言って脅される。「まるで奴隷のようだ」と抗議したところ、「金を払っているから奴隷じゃない」と言い、全く話にならない。昨日から店には行っていないが、翌月に給料をもらいに行かなければならない。何を言われるか分からず困っている。このように非正規労働者は、労働者としての扱いもさることながら、極めて雇用が不安定であるということです。これは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、または短い期間での雇用契約のために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など、非正規労働者の皆さんは次の仕事を探すまでにかかなりの苦勞をしているということです。

そして、「不安定な雇用」に対して労働運動で出来ること。まず1つ目は正社員への登用です。非正規から正規に応募できる機会を作るために労働組合が関わっていくことや、しくみを作った後はその運用がしっかり行われているのかを労働組合としてチェック機能を働かせることが必要になってきます。2つ目は、雇い止めの際のルール作りです。突然の雇い止めでは、次の仕事の準備期間も持たずに、その間は路頭に迷うことになり

ますので、一定の期間を設けて通告すること。また、事業所の閉鎖なども想定したうえで、もし閉鎖した時にどういったものを準備しなければならないかなど、しっかりとした対応ルールを作っておくことが必要になってきます。

さらには、解雇の際のルールづくりです。解雇の理由が妥当性のあるものなのか、労働組合としてチェックをすること。当然、不当な理由であれば撤回させることも必要になってくるということです。また、出産・育児・介護などのためにいったん退職した労働者を非正規として採用する際の労働条件づくりをしておくことが必要です。さらに、60歳以降の再雇用については、非正規として継続して働く時の労働条件、給与水準づくりなども必要になってきます。

2 つめは【賃金が低い】という問題です。実態を見てみます。非正規労働者の時間給は、若年からベテランまで、すべ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構図になっています。生活実態はとて厳しく、非正規労働者にとっては経済的にも家計が圧迫されて、貧困の拡大、貧困の固定化が進んでいます。賃金が低下した最大の要因が約 2,000 万人と言われる非正規労働者が増えたことと、すべての労働者のうち 100 人未満の中小企業で働く労働者が 7 割を占めているということです。中小企業の経営はとて厳しい環境に晒されており、正規労働者と言えども賃金が低下をしているということです。また、60歳以降の賃金水準は、年金受給までのつなぎという背景から、水準については現役世代と比較して大幅に下がっています。ただ、その水準は非正規労働者と比べれば高い水準であることから見ても、非正規労働者の水準がいかに低いか理解できると思います。

非正規労働者の実際の賃金水準を見てみます。非正規労働者のうち 66%が年収 200 万円以下といわれる、いわゆるワーキングプア（働く貧困層）となっています。これは社会的にも非常に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、非正規労働者の多くは時間給制となっています。ちなみに、山形県の地域別最低賃金が 739 円、1 カ月フルタイム（約 160 時間/月）で働いたとしても月収で約 11 万 8 千円、年収で約 142 万ほどと極めて低い水準であるというのが現実です。また、産業別の特定最低賃金というものもあり、主に製造業、ものづくりの産業の賃金になりますが、私の働く電子部品デバイスは地域別最低賃金よりは若干高くなっています。ただ、若干高いといっても月収で 15 万円台、年収でも 150 万円程度と決して高いとは言えない水準です。そして、連合山形が目指す時給 1,000 円という水準を実現したとしても年収で 192 万円、年収 200 万円以下のワーキングプア（働く貧困層）からは抜け出せない水準だということです。

賃金に関わる実際の相談内容を紹介します。50 代の女性、パート、サービス業で働いている方です。午前 11 時から 23 時と 12 時間の變形労働で働いています。夜の 22 時から 23 時までの深夜割増がついておらず、支店長にその旨告げたところ、「それが嫌なら辞めろ」「深夜割増を払うから時給を下げてもいいか」などと言われた。こんなことってあるのだろうか。という相談です。ここに深夜割増という言葉が出てきましたが、夜の 10 時以降働く場合は、法律で 25%の割増しを支払わなければならないとしています。よって、時給 1,000 円であれば 1,250 円を払わなければなりません。このように、法律を全く無視した店長が実際にいるということです。

もう 1 つの事例です。60 代の女性、パートの方です。小売業で勤務している会社の賃金が低いので、もっと賃金の高い会社を探しにハローワークに行ったところ、今の賃金が最低賃金を下回っているのでもらったほうがいいとハローワークの方から言われた。現在の時給は 666 円となっている。先ほど話した通り、県の最低賃金が 739 円なので法律を違反している状態です。このように非正規労働者の方々が働く環境は決して働きがいの持てる環境だとは言えないことと、家計を支える立場にあるとすれば、家庭を築いて子どもさんを育ててという経済的に自立した人並みの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。

そして、「賃金が低い」に対して労働運動で出来ること。1 つ目は賃金制度を確立することです。非正規労働者の賃金水準は事例でも紹介したように使用者の独断で決定されていることが多くあります。しっかりと賃金制度、明確な賃金表を作っておくことが必要です。2 つめは通勤手当です。働くために職場までの通勤にかかる費用は実費で要求することができます。「給料に入っているから」という経営者もいますが、労働組合が関わってルールを作っておくことが必要です。3 つ目は、昇給条件、昇給金額のルールづくりです。時間給という条件で雇用契約を結んでいるとしても、当然仕事を続けて経験を積んで能力が上がれば、それに見合った賃金を要求することは当然のことです。時間給の改定については、例えば 1,000 円から 1,100 円への改訂など、

労働組合が経営者と交渉することが必要になってきます。

3 つめは【**労働条件が不十分**】という問題です。社会保険、年金、退職金、賞与などの労働条件を企業としてどれくらい制度運用を実施しているかという割合を見てみます。非正規労働者に適用されている保険、年金の割合は正規労働者に比べて大きく下回っています。正規労働者がほぼ 100%に近い割合で適用されているのに対し、非正規労働者については約半分となっています。さらに退職金、賞与については、非正規労働者に対しては 30%程度と極めて低い適用率になっています。さらには紹介だけになりますが、勤めている会社の福利厚生の中でも社宅の適用や、子育て支援、資格取得支援、会社の保養所、社員食堂、社員旅行などについても適用されないことがあり、こういった面でも格差が生じているのが実態です。

そして、「労働条件が不十分」に対して労働運動でできること。1 つめは、退職金制度、企業年金への加入については、労働組合が会社に制度の導入を要求をして実現することが必要です。そして、社宅、社内施設利用、社員旅行・イベントについては、正規社員と同じように適用する、利用できるように会社に求める交渉が必要となります。また、雇用保険、健康保険、厚生年金などの社会保障については、年間収入の範囲などの条件もあるので、適用する対象なのか適用外にあるのかの点検が必要になります。それぞれ、パート法や保険法、年金法、国の指針など、さまざまな法律がありますので、労使交渉のなかでしっかりと確認をしながら、法対応がされているのか点検をしながら取り組んでいかなければならない課題になってきます。

4 つめは「**人材育成の機会が乏しい**」という問題です。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 O J T (On the job training)、また O F F - J T のいずれも正規労働者の約半分となっています。仕事をする上で必要な教育訓練は、社内・社外セミナーへの派遣、公的な資格取得などは正規労働者と同様の教育の機会を提供すべきだということです。会社が非正規労働者に対して、社員と同じような成果を求めますので、その成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ってきます。またキャリアアップ助成金制度（正規雇用への転換に向けた職業訓練を助成するための国の制度）などについても、積極的に活用するような提言を労働組合としてできることの一つです。

これまで話したような時代の流れのなかで、企業の倒産や工場の閉鎖などにより、人員整理やリストラなどが進められました。その結果、企業の組織、労働組合の組織もどんどん縮小してきました。このような背景の中で、組織拡大の取り組みというものが大事になってくるわけですが、組織を拡大することで目指すものがあります。1 つは、分かり合える仲間がたくさんいて協力し合える一体感ある組織、職場を作っていくこと。2 つ目は、働く仲間が公正で公平に働ける職場をつくること。3 つ目は、安心して怪我なく安全に働ける職場をつくること。4 つ目は、一人一人が社会に貢献しているという実感が持てる働きがいのある職場をつくること。この 4 つを目指して組織拡大に取り組んでいます。

そのためには、働く仲間が何を求めている、どんな問題を抱えているのか、これは日々の会話の中から引き出し、その要求・問題を労働者の代表として労働組合が経営側に改善を求めたり、処遇改善の交渉を行ったり、これが労働組合の役割だということです。

この役割を果たす為のステップを話します。第 1 ステップは、労働組合内での組織の確認です。パートタイマーを始めとする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、全員が同じ方向を向くことから始めます。第 2 ステップは、実態の把握です。労働条件などの実態がどうなっているのか、賃金などのデータを集め制度があるのかないのか、さらにはしっかりと運用がされているのかなどについて把握を行います。また、この働き方の実態を把握するためにはアンケート調査、ヒアリングなども有効です。さらには、経営者と直接意見交換も行いながら働き方の調査を行っていくということです。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立てます。取り組む項目は、職場の実態や優先順位に応じて選択、追加をしていきます。改善を図るためには短期間で改善できるようなものではなく、長期にわたるものもありかなりの力仕事になってきます。一度ですべて解決することはできませんので、中期・長期の計画を立てて粘り強い取り組みと交渉が必要になってきます。第 4 ステップは運動の展開です。一年を通して会社と労働組合の協議、また春の交渉の場で進めていくということです。併せて対象とする非正規労働者との情報交換を日常の中で行いながら、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。会社との交渉で合意ができ改善が図れれば、労働協約を結びます。会社と組合の約束を書面で取り交わすことを労働協約と言いますが、しっかりと結んで就

業規則等の改定を行ない、組合と会社で確実に運用できるようにしておくこと、そして、次に取り組む課題は何か、進捗の状況の点検を行い、足りない所は計画に追加するなどの修正を行っていきます。これが労働組合の役割を果たすための5つのステップになります。

結果として、労働条件の改善、処遇の改善を図ることが企業の最重要課題の1つである人材の確保・定着が図られ、さらには、職場環境や労働条件の改善、仕事と生活の調和に取り組むことで働きがいの持てる生き生きと働くことのできる職場ができあがるということです。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し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。

4. 最後に

最後に、今私たち労働組合に求められているものは何なのかということですが、今日話をした正規労働者・非正規労働者といった雇用形態の違いによる労働条件には、賃金に関わる処遇の格差なども含め非常に大きな格差があります。この壁を取り除いてすべての労働者が経済的に自立でき、一人の日本国民としてしっかりと社会に貢献できる姿をつくっていくことが労働組合の役割として果たしていかなければならない事だと思っています。今日の話のなかでも言いましたが、労働組合組織だけで実現できるものではありません。さまざまな業界のさまざまな分野の知恵を絞って実現していかなければならないことです。未来の日本を背負う子どもたちや皆さんのような若者にとってより良い社会を残すことが現役世代で働いている今の私たちの使命だとも思っています。皆さんも、あと数年で社会に出られますが、何らかの仕事について一人の大人として社会の一員になります。皆さんが社会に出たとき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時もあれば、間接的な時もあると思いますが、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色々な経験を積んで、そしてしっかりと力をつけて、個人としても成長し、そして少しでも社会に貢献していただく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。