

分散会問題提起

「非正規雇用労働者をめぐる状況と労働組合の役割」

全労生 事務局長 桑原敬行

本日の「分散会」に向け、「問題提起」をさせていただきます。私がこれまで組合活動を行ってきて、一番気になっているのは非正規雇用問題です。これからの日本の労働運動での大きな課題、日本社会として取り組まなければいけない課題が「非正規雇用労働者」だと思っています。

但し、今私が言っている「非正規雇用」とは自動車産業における「非正規雇用」を見てきての思いです。何千人とか何百人とかが働く工場で、一定数（自動車総連平均で約20%）の方々が正社員と同じラインの中に入って「モノづくり」をしています。直接雇用の有期契約だったり、派遣会社からの派遣、場合によってはラインの中の一部の工程を「請け負い」でお願いしています。そして、何らかの理由で製造量が長期で減ることが確認された場合は契約満了時に更新しない。これが、私が見てきた「非正規雇用」の実態です。

産業によって「非正規雇用」の形態が違うと思います。自動車で言えば一定数ですが、業態によって従業員の大多数が「非正規雇用」ということもあるのではないのでしょうか。先日放送された松浦議長も出演されていたNHKスペシャルで、イトーヨーカドーではパートの方にも管理職を担ってもらっているとありましたが、そういう状況にはない自動車産業における非正規雇用を見てきての私の思いです。

後ほどの「分散会」の中ではまずは自分たちの産業の中で主流となっている「非正規雇用」の実態を話していただき、産別の特徴を掴んで欲しいと思っています。そして他産業の状況や課題について把握し、他組織の取組から参考にできることがあったら活かして欲しいと思っています。

では日本全体の「非正規雇用」の実態をデータを使ってお話します。「非正規雇用」の比率は2011年以降35%を超えています。そして人数で見ると2016年以降、2,000万人突破しました。これは2004年の製造業への派遣の自由化や再雇用（1998義務化）・バブル崩壊による就職氷河期（1993～2005）などが原因として考えられています。また2007～2012年には、学校卒業後初めての職が非正規だという人が39.8%だったり、25～34歳の非正規雇用の方々の内、約1/4（26.4%）は不本意であると答えています。

次に収入の観点で見た時、年収200万円以下のいわゆるワーキングプアを見てみると2006年以降1,000万人超、2013年以降1,100万人超になっています。そしてこのワーキングプアには非正規雇用の方が対象となるケースが多いのではないのでしょうか。厚生労働省によると過去にはワーキングプアは全ての年代で30%以上を超えており、特にワーキングプアが多い年代が、20～24歳の若年層と60歳以上の中高年というデータがありました。

問題は本来これから社会を担うべき若い世代がワーキングプアとなっているということです。連合が調査した結果によると、今後の収入アップも見込めないと考える人がワーキングプアの8割弱となっています。将来に希望が持てないと考える人も6割を超えており、ワーキングプアの人が我慢しているものが、レジャー、旅行、外食、衣料品、家具インテリアなどで約30～50%の人が購入を避けたりしているようです。更には一日の食費は、約700円～800円（3食）ということでした。

このような状況では、私の出身産業である自動車の購入などもってのほかです。そして、結婚も難しい。もし結婚したとしても子供はつくれない。もし、子供がいたとしても教育費は最低限になってしまふ。このデータから日本の将来を皆さんはどう思うでしょうか？

この状況を正社員の若者も肌で感じ取っており、いつ雇用が切られるかわからない不安の中で消費を抑え、貯金をする傾向もあります。人口面でも消費面でも日本が縮んでいるのではないのでしょうか。若者のマインドを変えるのは、安心・安定、つまり無期雇用ではないかと思えます。経営者からよく言われることに「安心・安定が人が墮落させる」ということがあります。最低「雇用には安心」が必用なのではないのでしょうか。しかし、今すぐ非正規雇用（有期）を無期（正社員）は難しいのも事実だと思えます。そして、近年の非正規雇用増には60歳以降の再雇用の義務化も大きな要因でしょうし、パートで働きたいという人も多くいるでしょう。ですから、非正規雇用の方々全体ということではなく、まずは不本意で非正規雇用になっている人たちへの対応が必用だと思います。不本意非正規の比率は下がってきてはいるものの総務省調査では約1割、200万人超の方々「不本意で非正規雇用」だとしています。

無期化が難しいのであれば次に何をすべきか。収入を上げることです。組合が組合員のこと以外、もっというと組合員をさておいて非正規雇用の問題に対処するのが難しいのは当然だと思いますが、今、日本として取り組むのは、まずは非正規の方の収入を少しでも上げることが必要です。これを続けることで、若者のマインドを少しでも上向け、消費に向かわせないと日本の将来はありません。少しでも上向いてくれば、次に無期化・正社員化で本当の安心・安定がついてくるようになるのではないのでしょうか。先の長い話ではありますが安心・安定があつてこそ、購入が増える商品・サービスの業界にとっては社会正義だけではありません。自分たちの産業を守るためというクールな面もあると思っています。そして、そこが改善され消費が上向くことで、我々の労働条件向上につながるっていくのではないのでしょうか。急がば回れです。我々、正社員が考え方を変えていかないといけないことかもしれません。ただ単組の代表では「言えないこと」とは理解しています。しかし、誰かが言っていないと日本は変わっていかないのではないのでしょうか。

「非正規雇用」への対応として「組織化」があります。非正規の方々の組織化については多くの産別が苦勞しているのではないのでしょうか。そのような中、これまで一緒に組合役員だった、ある人のエピソードをお話させていただきます。この方が、まだ組合役員になる前、現場の班長として契約満了になる方たちと必ず面談をしたそうです。会社では「退職す

る正社員」と面談するルールはありましたが、非正規雇用の方は対象ではないものの、あくまで個人的に行っていたそうです。その際、契約満了になるある方が「過去、こんな面談をしてもらったことがない。面談してもらって本当に嬉しい。次もまた、ここで働きたい」と言ってくれたそうです。非正規の方の組織化は重要な事です。ただ組織化される側の立場になってみると、まずは普段からコミュニケーションが重要ではないでしょうか。これは、当たり前のことかもしれませんが、私にとってキズキでした。

ここでもう1つデータを使ってお話します。

厚労省「2019年労使コミュニケーション調査の概況」（当資料末尾に掲載）ですが、

「不平不満の打ち上げ先（第20表）」 自然なことではあるが、打ち上げ先は圧倒的に上司となっています

ただ、「不平不満打ち上げ後の結果（第22表）」では納得いく結果は得られなかったが多い。有期では圧倒的に納得いく結果は得られていません

「不平不満の内容（第21表）」は日常業務・賃金労働条件・教育訓練

「組合の必要度（第18表）」では「必要である」が約4割が多い

「労使協議内容の認知度（第19表）」 労使協議機関の有無はあるにしても有期ではほとんど知らないが圧倒的。パートでも4割がほとんど知らない。組合は必要だと思ってくれているけど活動が見えない・接点がないということです。先程の退職時面談の事例も含めて、「コミュニケーション」がキーポイントだと思います。

現場の組合活動の難しさは分かりますが、将来の日本(産業)のためには、やはり不本意非正規を撲滅する活動に目を向けて欲しいと思います。

今日は課題提起をさせていただきました。

「違う」「組合員以外のことの活動することはない」という意見もあると思います。一方で、非正規雇用の方々が職場の仲間として日々仕事を担い、生産性向上を支えているにも事実ではないでしょうか。この課題提起に対し、みんなで議論していかないと何も変わっていかないと思います。

本日の討議では、敢えて纏める事をしません。

同じ生産性運動に携わる立場から、積極的な情報交換や課題の共有を図り、その上で、今後どうすべきか各組織の袂を脱いで、自由闊達に議論していただきたい。討議を通じて、今後の取組にむけた新たな気付きや発見があれば幸いです。

【おわりに】

生産性を向上させるのに一般的には、OUT/IN というコスト概念が一般的です。しかし、全労生、もっと言えば組合目線で見れば、IN や OUT の数字をいじらなくても、モチベーション・人の気持ちで生産性を上げることは可能だと思っています。会社が従業員を大切に思う、必要だと思ふことでモチベーションはあがるはずです。「この会社のために」と思って働くことで生産性は上がります。

投資の神様と言われているウォーレン・バフェットもマネージメントの神様と言われてい

るピーター・ドラッカーも「終身雇用」を推奨しています。企業と従業員の「信頼」が重要だから「終身雇用」が大切。一生面倒を見てくれると思う企業に対しては、人は十数年先もその企業が反映するよう行動する。多くの費用と時間と労力をかけて育て上げてきた社員を自ら手放すのは愚かなことと語っています。

今、日本では終身雇用の考え方が強く、流動性が低い。よって「優秀な人材」を獲得するために、働き方を変えようという声も上がっています。では「優秀な人材」とはどんな人なのでしょう？「優秀」とはあくまで他人と比較があつてのことで、「優秀な人材」を集めたとしても、その中でまた優劣ができるだけです。結局、優秀な人が2割、普通の人が6割という、2:6:2の法則になってしまうのではないのでしょうか。2:6:2の6:2の人、普通の人
が安心して暮らせる世の中にしないといけないと思います。企業・経営者が「従業員を大切に思う」「あなた方が必要だ」というメッセージの発信で人は変わります。経営者目線では反論も多いと思いますが、組合部門としての「生産性運動」には、こんな考え方があってもいいのではないのでしょうか。普通の人
が幸せになる運動で「国民生活水準を向上」「安心して働き、暮らせることができる社会」を実現させたいと私は思っています。

厚生労働省「2019年労使コミュニケーション調査の概況」

第20表 不平や不満の有無及び伝達の有無、伝達方法別労働者割合
(平成28年7月1日～令和元年6月30日の3年間)

(単位：%) 令和元年

区 分	計	不平や不満がある	不平や不満を伝えたことがある								不平や不満がない
			不平や不満の伝達方法(複数回答)								
			直接上司へ	社内の相談窓口へ(電子メールでの相談を含む)	労働組合へ	自己申告制度によって	苦情処理委員会へ	外部の機関(公共の機関を含む)等へ	その他		
< 就 業 形 態 >	1)	2)									
正 社 員	100.0	34.0	11.5 (100.0)	(79.0)	(5.7)	(12.9)	(4.2)	(-)	(2.4)	(12.0)	65.9
パートタイム労働者	100.0	37.6	15.9 (100.0)	(76.4)	(8.6)	(20.5)	(0.7)	(-)	(6.0)	(11.3)	62.4
有期契約労働者	100.0	22.3	5.8 (100.0)	(75.5)	(1.3)	(14.8)	(18.4)	(-)	(-)	(10.4)	77.7
嘱託労働者	100.0	31.7	14.4 (100.0)*	(54.9)*	(-)*	(0.0)*	(1.8)*	(-)*	(-)*	(45.1)*	68.3

第22表 不平や不満の伝達結果別労働者割合 (平成28年7月1日～令和元年6月30日の3年間)

(単位：%) 令和元年

区 分	不平や不満を伝えたことがある計	不平や不満の伝達結果			
		納得のいく結果が得られた	検討中のようなのである	納得のいく結果は得られなかった	その他
< 就 業 形 態 >	1)				
正 社 員	100.0	15.9	28.0	43.5	12.6
パートタイム労働者	100.0	32.4	12.2	45.9	8.2
有期契約労働者	100.0	4.2	0.3	81.8	13.3
嘱託労働者	100.0*	25.2*	12.2*	55.0*	7.6*

第 21 表 不平や不満の内容別労働者割合（平成 28 年 7 月 1 日～令和元年 6 月 30 日の 3 年間）

（複数回答）（単位：％）令和元年

区 分	不平や不満を伝えたことがある計 1)	不平や不満の内容									
		日常業務の運営に関する こと	人事（人員配置・ 出向、昇進・昇格等）に 関すること	勤務延長・再雇用に関する こと	教育訓練等に関する こと	賃金、労働時間等労働条件に関する こと	安全衛生に関する こと	福利厚生に関する こと	人間関係に関する こと（パワハラを含む）	男女差別、セクハラに関する こと	その他
< 就 業 形 態 >											
正 社 員	100.0	48.6	47.6	3.6	14.7	40.4	12.4	13.8	35.8	5.7	9.7
パートタイム労働者	100.0	37.6	6.1	10.0	30.7	41.6	9.5	11.0	22.4	8.7	1.4
有期契約労働者	100.0	26.9	17.3	13.9	14.6	51.3	3.2	-	47.5	-	1.6
嘱託労働者	100.0*	52.0*	47.4*	70.3*	46.9*	60.9*	45.1*	45.1*	59.0*	45.1*	45.1*

第 18 表 企業内労働組合の必要度別労働者割合

（単位：％）令和元年

区 分	計	労働組合の必要度							不明
		必要である	是非必要である	どちらかといえば必要である	どちらともいえない	必要ではない	どちらかといえば必要ではない	必要ではない	
< 就 業 形 態 >									
正 社 員	100.0	55.7	29.0	26.7	22.3	16.9	11.8	5.1	5.1
パートタイム労働者	100.0	39.4	13.1	26.3	25.5	21.9	14.1	7.9	13.2
有期契約労働者	100.0	39.0	14.5	24.5	39.6	19.8	13.0	6.8	1.7
嘱託労働者	100.0	59.7	26.9	32.9	14.3	15.2	13.0	2.2	10.8

第 19 表 労使協議機関の有無及び労使協議機関の協議内容等を知っている程度別労働者割合

(単位：%) 令和元年

区 分	計	協義内容等の認知の程度					労使協議機関 がない	労使協議機関 があるか わからない
		労使協議機関がある						
		1)	大体 知っている	一部 知っている	ほとんど 知らない			
< 就 業 形 態 >								
正 社 員	100.0	36.8	(100.0)	(44.3)	(44.5)	(11.1)	17.2	45.8
パートタイム労働者	100.0	15.7	(100.0)	(24.0)	(38.7)	(37.3)	13.4	68.4
有期契約労働者	100.0	18.8	(100.0)	(0.8)	(24.4)	(74.3)	12.9	68.3
嘱託労働者	100.0	48.0	(100.0)	(30.1)	(60.1)	(9.8)	24.0	28.1