

# 非正規労働問題と その解決に向けて



川村雅則

働く人びとのおかれた状況は深刻である。非正規労働をめぐる問題に限っても、期間の定められた不安定な雇用、賃金・処遇の低さ、不安定雇用を背景とする権利抑制等々の問題がみられる。政権交代が実現した今こそ、有期労働契約の濫用の規制や均等・均衡待遇など労働政策の実現が求められる。またそれは、職場での労働組合を中心とする取り組みがあってこそ可能なものである。

## はじめに：卒業生の働く職場

かけ持ちで仕事をしてワーキングプアの状態から脱出できない、派遣切りで住まいを失いネットカフェや路上での暮らしを余儀なくされる、そんな人びとの姿を私たちはこの間、報道などを通じて嫌というほど繰り返し目にしてきた。だが、そういった報道にとっては「絵にはならない」ような、身のまわりのフツーの職場にもさまざまなしんどい状況はひろがっている。

本誌読者に多い学校教員であれば、卒業生の就職後の状況を聞き、暗澹たる気持ちになった経験をもつものは少なくないと思われる。

私も、思いつくままにあげれば、毎日夜遅くまでの営業だが「営業手当」と称す若干の手当しかつかない、労働時間が長くキツイので仕事を辞めたいのだが辞めさせてもらえない、労務管理等にもうとい「上司」からのパワハラが日常茶飯事の成果主義職場、あるいは、自分でも愛着のもてない商品の電話かけ営業を毎日ひたすら繰り返すなかで心身ともに疲弊していく、等々のケースが思い浮かぶ（付け足せば、紙幅の都合で省くが、学生のアルバイト先にもこのような問題は少なからずみられる）。

さて、本稿では、今日の数ある労働問題のうち、

昨年取り組んだ調査<sup>1)</sup>のデータを使いながら、非正規労働をめぐる問題についてとりあげ、必要な政策や期待される労働組合の役割について述べる。その際、本誌読者が働く職場として多いと思われる大学職場の問題状況も視野に入れる。

## 1 非正規労働をめぐる問題

### (1) 非正規労働者は補助的・周辺の業務で、家計補助的な存在か？

傍目からは誰が正規で誰が非正規かの区別はつかないが、いまや雇用労働者全体の3分の1を超える非正規労働者は、あらゆる産業、あらゆる職種に存在する。ここでは、公務職場、小中学校（教員）、郵政職場で働く若い<sup>2)</sup>非正規労働者の実態を紹介する<sup>3)</sup>（なお、それぞれについて、表中では順に、公務、学校、郵政と表記する）。

あらかじめ述べておくと、非正規労働者のイメージといえば、仕事は正規労働者の周辺の・補助的で、家計的には世帯主による家族賃金を補助し、就業意識についても、自ら望んで非正規で働くというイメージがつきまとう。

だが、企業の人件費抑制策のもとで正規から非正規への置き換えが進むなかで、政府統計にも明らかなおと、基幹的な業務に従事し、自らの収入で生計を立てる非正規労働者が増大している。

キーワード：非正規労働 (non-regular workers), 不安定雇用 (unstable employment),  
ワーキングプア (working poor), 労働政策 (labour policy), 労働組合 (labour union)

表1 雇用をめぐる問題等

単位：%

		公務		学校		郵政	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
a. 1回の雇用契約期間	6ヵ月以下	35.3	34.0	6.4	9.5	78.5	83.2
	1年以下（6ヵ月以下を含む）	97.1	95.7	96.2	90.9	99.1	99.2
b. 雇い止めに対する不安	非常に不安がある	34.6	27.2	30.3	22.0	37.8	31.3
	不安がある	35.3	42.4	41.8	45.1	43.1	43.3
c. 非正規の選択理由	正規の仕事につけなかったから	62.5	40.9	97.3	82.7	61.6	39.6
d. 正規への転換希望	希望している	71.9	37.9	96.2	76.2	73.9	17.9

注：bは「非常に不安」から「全く不安はない」までの4段階で質問。cは10の選択肢から3つ以内で選択。

また、自らの希望によるというデータも確かにみられるものの、第1に、年齢や性別を考慮してみると、異なる様相をみせる。すなわち、ジェンダー規範に強く縛られたわが国では、家庭の仕事を一身に背負っている女性は、非正規労働を選択せざるを得ないこと。この点ともかかわるが第2に、単身赴任も残業もいとわぬ働かされ方を引き受けざるを得ないわが国の正規労働者の働き方を前に、それを躊躇する者も、少なくないと思われる。

では、以上をふまえて調査データをみていこう。

## (2) 有期労働契約（有期雇用）をめぐる問題

問題の第1は、期間を定めて雇われる、有期労働契約（有期雇用）をめぐる問題である。

表1のとおり、仕事は恒常的に存在するにもかかわらず、多くの労働者は1回の契約期間が1年という単位で、繰り返し雇用更新され働かされている（郵政職場では1回が6ヵ月以下の雇用が多数である）。結果、雇い止めに対する不安は、「非常に不安」だけに限っても3割前後みられる。そして若い彼らの多くは、正規の仕事に就けなかったからいまの働き方を「選択」しているのだから、男性を中心に、正規を希望するものは多い（女性回答者による正規希望の割合の低さは上述のとおり）。

雇用を不安定なものとするこの問題は、さらには雇用更新がされるかどうかという不安の心理から、働くものにモノを言わせぬよう機能する。関

連するいくつかの発言を紹介しよう（以下、同様）。

○1年ごとに職場が変わり、1年間で新しい環境に慣れて結果を出さないといけないため苦しい。更新も3月の終わりギリギリに決まるため、4月からのライフプランを立てにくい。「正採用と立場は同じ」とうわべはいうが、隔たりは悲しいほど大きい（男性・30歳代）。

○管理職への印象を悪くして来年採用されなかったら困るという気持ちがあるので、どんなに無理を言われても不公平な仕事量でも文句を言わずに引き受けます。その結果、ただ働きの時間が非常に多いです。昨年は週20時間以上ただ働きをしました（女性・40歳代）。

○「非正規」という立場を考えると、上司の指示は意に反していても、受け入れざるを得ず、不満があっても口には出せない。仕事だけではなく、人間性などもすべて給与の評価につながっていると思うので（女性・30歳代）。

## (3) 低い処遇・生活難、均等・均衡待遇をめぐる問題

表2のとおり、第2は、著しい低水準の賃金という問題である（ただし教員は除く）。税込みの年収が200万円未満という割合は、公務職場でも郵政職場でも多数を占めている。この賃金の低さは、生活の困窮という観点からはむろんのこと、均等・均衡の観点、すなわち、仕事の内容や課せられた責任等が正規と同じ、あるいは処遇格差を合理的に説明することが困難であるという観

表 2 労働時間および所得・生活の状況等

単位：%

		公務		学校		郵政	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
a. 1週間の総労働時間	40時間以上	60.7	39.4	97.9	96.1	81.6	48.8
b. 2008年の年間総収入 (税込み)	200万円未満	64.6	77.8	9.1	16.7	40.0	88.0
c. 主たる家計維持者・収入源	あなた自身の収入	77.3	44.3	92.7	78.9	80.6	41.0
d. 暮らしの状況	大変苦しい	33.3	22.8	2.7	1.1	27.6	22.0

注：a は所定の労働時間ではなく、サービス残業等も含む実際の労働時間。b は勤続1年未満は除く（ただし、「学校」データは、昨年教員として働いていたものすべてが対象）。d は政府統計（国民生活基礎調査）にあわせて、5段階で尋ねた。

点からも、また問題である。

例えば一つに、彼らの労働時間は決してパートタイムとはいえない。むしろ40時間以上ほどの職場も多い。とりわけ学校職場では、いわゆる過労死の認定基準でもある水準を超える週60時間以上働く非正規が男女それぞれ52.7%、46.1%存在する（もっとも彼らの場合、賃金水準は他の非正規に比べると高いが）。

二つに、仕事上の不安や不満（複数回答可）を尋ねた回答においても（表3）、均等・均衡処遇をめぐる問題を訴えるもの（表中のエ）は、郵政では半数、公務でも3人に1人の割合と少なかつた。

その他、イ。正規労働者になれない・なることが困難であること、ア。解雇や雇い止め、ウ。賃金・一時金の低さ、などが数多くあげられていた（ただし、学校職場においては、処遇についての訴えは少ない）。

○専門的な仕事なのに、賃金は正規職の3分の1です。正規職は一定期で異動するので、（難しい）仕事は長年いるわれわれにまわってきます。なおかつ、短時間で自分の仕事以外に正規職の仕事のカバーもしなければならぬので、とてもきつく感じます。頑張った分、賃金に反映されないのでは意欲が喪失しそうです（女性・20歳代）。

○仕事ができなく、また、そんな自分を悪いとは思っていない人のフォローをするのは精神的に苦痛です。私たちの何倍もの給料をもらっているのかと思うと腹が立ちます（女性・30歳代）。

○子どもの学校行事に参加のため、有休を取りたいと事前に相談したとたんに「無理」の一言。非正規で、給料でも諸手当もないのに業務面では正職員と同じ1人と数えられ、なんだか理不尽な気がします（女性・30歳代）。

○正職員は何年後には異動というなかで、私たち非常勤は、長い間、雇用を継続し専門的職種と

表 3 仕事上の不安や不満（複数回答可）

単位：%

	公務		学校		郵政	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
ア. 解雇や雇い止め	37.5	37.0	27.6	23.3	63.7	51.6
イ. 正職員になれない・なるのが困難	61.0	34.3	72.4	61.1	74.9	15.6
ウ. 賃金・一時金が安い	48.5	41.9	5.9	3.9	42.6	29.7
エ. 正職員と同じ仕事（内容・責任） をしているのに処遇の格差が大きい	36.8	32.4	7.5	12.1	68.6	50.8

注：仕事上の不安や不満を22の選択肢で尋ねた（「その他」を含む）。そのうち特徴的なもの4つをとりあげた。イ、エの「正職員」の表記は、調査によって異なる（「正規教員」など）。

ということもあり、相談等職員の方へのアドバイスもしてきています。しかし、正職員と同様の業務、また知識に見合った処遇となっていないことは大変残念に思いますし、まして、新採用職員よりも低い賃金ということには不満(女性・40歳代)。

なおこの表3以外で特徴的な訴えとしては、郵政職場における、ノルマの存在や、仕事上の事故やミスに対する懲罰の厳しさをあげるものが多かった(男性では、それぞれ54.7%, 39.9%)。具体的には、ハガキや郵政商品の営業販売ノルマ、誤配や配達中の交通事故に対する厳しい処分などがそれである。

○雇止め……そろそろ期間満了なのに返事が来ないので、クビになるのかヒヤヒヤしている。懲罰……非常に厳しくなった。1回のミスで時給を100円以上減らされた人もいる。ノルマ……多くなった。ノルマが達成できないと時給を下げられるので自分で買うしかなくなってしまった。(男性・20歳代)

○正社員と同じ仕事をしているのに今以上に給料は上がらないし、有休をとるのは正社員の都合が優先される。ノルマといういい方はしない(指標といっている)が、実際はノルマだ。営業の数字を理由に雇止めされたくないから、自爆営業をする(男性・30歳代)。

#### (4) 積もる鬱憤とその向かう先——労・労対立の発生

ところで第3に、すでに自由記述の内容からも示唆されるが、雇用不安を常に抱えたまま、ときには権利を抑制し、そして、正規労働者との間の説明困難な処遇格差のもとで働き続けるなかで、その鬱憤・鬱屈は、彼らの目には「恵まれた」労働者とみえる正規労働者に対して向かっていく。労働組合にとっても看過できないこの労(正規)・労(非正規)対立を第3の問題としてあげたい。

もちろん、これまでにもみてきた基本的には労使間の問題を労・労対立の構図にすり替えるな、という主張はまったく正しい。しかしながら現実的には、その主張に何らの説得力を持たせぬ、むしろ非正規労働者にとってはそれが白々しく聞こえ

るほどに、職場にきしみが生じている危機的な状況に対して、正規・組織労働者はもっと敏感であるべきだろう。

## 2 どんな政策が必要か

非正規労働者のこうした実態をふまえて考えるならば、第1に有期雇用の野放図な使用に対する規制が必要である。現在、間接雇用である派遣労働の雇用の不安定さに対して社会的な批判が集まっているが、では、直接雇用であれば問題なしかといえばそうではあるまい。やはり雇用は雇用期間に定めのない無期雇用(でなおかつ直接雇用)を原則とすべきだろう。

ここでEU加盟諸国の「有期労働指令」が参考になる。すなわちEU加盟諸国においては、同指令に従い、正当な理由がなければ有期での雇用を認めないという「入口」部分での規制、あるいは一定の回数・期間を働いた後には無期雇用化するという、「出口」部分での規制が設けられている。

この問題については、日本労働弁護団からも「提言」<sup>4)</sup>が出され、厚生労働省においても、「有期労働契約研究会」が設けられて議論が重ねられているので参照されたい。

もちろん、原則としてすべての雇用を無期雇用化することは困難だというのが社会的な合意であるならば、最低限、雇用が不利な層に対しては、失業時における手厚い所得保障や教育訓練の機会の提供が上乗せしてなされるべきではないか。現状では、経営悪化の際には、職場で不利を強いられ、かつ失業時にも不利な非正規労働者から雇止めが行われているのである。

第2に、低すぎる処遇への対応である。その1は、文字どおりワーキングプアといえるような状態の非正規労働者の所得保障や、失業時の生活保障である。この点は、最低賃金の大幅な引き上げや、雇用保険の適用拡大・給付額や期間の改善、雇用保険が切れた際の第2のセーフティネット(失業扶助)の設置などが、その歩みは遅々とはしているが進められている。

この点については労働・社会保障政策の全般的

な見直し、賃金と社会保障のベストミックス、アクティベーションというかたちでの生活保障など、多くの識者が論じているので、詳細はそちらを参照されたい<sup>5)</sup>。

その2として、均等・均衡待遇への「接近」を求めたい。もちろんその実現は容易ではない。わが国では正規労働者の多くは職務・仕事をベースとした雇われ方ではないからだ。この点についてたとえば日本経団連(2010)も次のとおり述べて、同一労働同一賃金原則を否定する。すなわち、「外見上同じように見える職務内容であっても、人によって熟練度や責任、見込まれる役割などは異なる。それらを無視して同じ時間働けば同じ処遇とすることは、かえって公正さを欠く」<sup>6)</sup>。

とはいえ、正規から非正規への置き換えが進むなかで、両者の仕事の線引きが曖昧になっていたり、非正規が基幹業務を担うような状況も珍しくないのが現状であるのはみてきたとおりだ。法制度上もまた、「パートタイム労働法」の改正により、ごく一部ではあるが、パートタイム非正規労働者に同一労働同一賃金原則が義務付けられたり、また労働契約法においても、均衡に配慮した処遇の必要性が(配慮義務ではあるが)示されている。正規と非正規の仕事の現状を鑑みても、この流れをより確実なものにさせる必要があるだろう。

さて、こうした制度政策の改善は、職場での取り組みがあってこそはじめて実現可能なものであり、それなくしては単なる上滑りのスローガンに終わってしまうことを関係者は肝に銘ずるべきだろう。この点について項をあらためて労働組合に期待することを述べる。

### 3 労働組合はどんなことに取り組むべきか

そもそも本稿でみてきたような非正規労働をめぐる問題は、学校職場と無縁のものではない(以下、大学職場を中心に話す)<sup>7)</sup>。

わが国最大のナショナルセンターである日本労働組合総連合会(以下、「連合」)は、すべての労働者を対象にした労働条件の改善を2010年の春闘方針として掲げた<sup>8)</sup>。それに対して「何を今さ

ら」「遅すぎる」などの評価もみられたが、大学職場・教職員組合においては、そのレベルにさえ達していないところも少なくないのではないかと。実際、まわりの他大学の関係者に尋ねてみても、いまだ非正規の組合加入の資格を認めていないところや、人数や処遇などそもそも非正規の実態把握という基本的な作業さえされていないケースがほとんどだった。

そのことをふまえ、また自戒の念をもって、労働組合がなすべきことを述べると、第1に有期雇用の濫用に関して労働組合は、最低限、非正規(有期雇用)労働者の雇い止めを労働組合の交渉事項とするところからまずはじめ、雇い止めのルール明確化、雇い止めの禁止、そして無期雇用化の実現へと歩を進めることが求められている。

ちなみに誤解も見受けられるが、正規労働者の解雇が厳しく規制されているのと同様に、非正規(有期雇用)であっても、雇い止めは自由に行えるわけではない(実態はそうではないが)。当該雇用の臨時性・常用性や更新の回数、雇用の通算期間などを総合的に考慮し、解雇権濫用法理が類推適用されるのである。

ところが雇用の更新を重ねることで雇い止めが困難になることをおそれてか、仕事が恒常的に存在するにも関わらず、使用者側は、3年で機械的に更新を拒否することが横行しているのである。その問題性もさることながら、職場・組合でこのこと自体が問題視されていないことが厳しく問われる必要があるだろう。

第2に均等・均衡処遇に関して労働組合は、まず職場における多様な労働者グループの処遇を把握した後に、それぞれの仕事の内容や責任等の評価・検証を行い、その結果に見合った処遇を要求していくべきだろう。

今春闘で、労組は定期昇給を死守しようとしている。勤続にともない労働者は経験を積んでいるのだから、企業に貢献しているのだから、あるいは年齢に応じて支出が増大するのだから、等々の理由はいずれも至極まっとうである。だが、ではなぜその理屈は非正規労働者には適用されないの

か。彼らには定期昇給もないか、あったとしても、短期で（しかもその昇給幅は微々たるもので）頭打ちになるケースがほとんどだろう。仕事を覚えても昇給はいつさいない、何十年勤めても退職金もいつさいない、そのやるせなさを放置されている非正規労働者が、定昇の死守を掲げる労組の取り組みを果たして支援してくれるだろうか。

かつて、「連合」が設置した、外部の委員からなる「連合評価委員会」は、その最終報告書<sup>9)</sup>において、働く側の視点からの「新しい賃金論」、公正な分配を実現する社会制度の構築への参加など、数多くの改革課題・目標を掲げていた。傾聴すべき内容である。

ところで、若者たちの多くが基本的な労働法制を知らずに就職していく現状を鑑みても、学校教育の現場には、現行の「キャリア教育」の内容を抜本的に拡充した、いわば「ふくらませた職業教育」<sup>10)</sup>が必要である。厚生労働省（「今後の労働関係法制度をめぐる教育の在り方に関する研究会」）もまた、学校や家庭、地域社会そして企業など各主体が連携して労働関係法制度の知識を身につけることができるような環境整備の必要性をまとめている。

もつともそれは、自らの職場の問題と向き合ななかでこそ、内容豊かなものになるのではないか。労働三権、労働三法を知らぬ教員がそれを学生・生徒に「教える」のは矛盾している。よって労働組合の第3の課題は、職場における継続した学習活動ということになるだろう。

## おわりに

本稿では、非正規労働をめぐる問題をみてきた。しかしながら、それは私たちの働く学校職場においても無縁のものではない。制度政策の改善と働く人びと・労働組合による職場での取り組みが急がれる。大学職場にひきよせて、口幅ったい言い方をすれば、問われているのは大学で働くものの人権感覚といえないか。平和、人権など高尚なキーワードを大学関係者が使用しているのをみるたびに、では職場の平和、職場の人権は守られている

のか、という思いが頭をよぎるのである。

本稿が掲載されるころ、大学職場の春闘はどうなっているだろうか。「恐竜の道を辿る」などと揶揄までされる労働組合にとって、社会的な共感の得られる取り組みができるかどうか、正念場である。

## 注および引用文献

- 1) 労働組合総連合会北海道連合会（略称、「連合北海道」）および加盟産別との共同事業で、非正規労働者調査に取り組み、その成果については、『北海道 非正規労働者白書 2009』（「連合北海道」発行、2009）としてまとめた。
- 2) 政府の定義では、35歳以下が若年層とされるが、いわゆるフリーターの中高年化など、非正規労働という状態から抜け出ることができず、年を重ねていくものが増えている現状をふまえ、40歳未満を若年層としてくくる。また自由記述には40歳代が一部含まれている。
- 3) 各グループの有効回答はそれぞれ男女の順に、142人、1021人、265人、268人、231人、136人である。ただし、不明を除いているので、各設問における有効回答数は必ずしも同じではない。
- 4) 日本労働弁護団：「有期労働契約法制立法提言」（2009年10月28日発表）。ホームページ上からダウンロード可（以下、ダウンロード可と省略）。<http://homepage1.nifty.com/rouben/>（最終閲覧日：2010年3月3日）。
- 5) 遠藤公嗣ら：『労働、社会保障政策の転換を——反貧困への提言』（岩波書店、2009）。濱口桂一郎：『新しい労働社会——雇用システムの再構築へ』（岩波書店、2009）。宮本太郎：『生活保障——排除しない社会へ』（岩波書店、2009）。
- 6) 日本経済団体連合会：『2010年版 経営労働政策委員会報告』（日本経団連出版、2010）。ちなみに、同書でその必要性が主張されている「同一価値労働同一賃金原則」は、一般的な理解とは異なる。
- 7) この問題は本誌でもすでにとりあげられているが、北海道における進んだ実践として、北海道大学教職員組合（北大職組）による「北海道大学非正規雇用職員労働・生活実態調査報告書」を紹介する。ダウンロード可。  
<http://ha4.seikyoku.ne.jp/home/kumiai/>（最終閲覧日：2010年3月3日）。
- 8) 日本労働組合総連合会：『連合白書——2010春季生活闘争の方針と課題』（コンポーズユニ、2009）。
- 9) 連合評価委員会：「連合評価委員会最終報告」（2003年9月発行）。ダウンロード可。  
<http://www.jtuc-rengo.or.jp/rengo/hyoukaiindex.html>（最終閲覧日：2010年3月3日）。
- 10) 熊沢 誠：『若者が働くとき——「使い捨てられ」も「燃えつき」もせず』（ミネルヴァ書房、2006）、p.164-173。

（かわむら・まさのり：北海学園大学、労働経済）