

寄稿

非正規雇用をめぐる問題についての雑感

北海学園大学経済学部准教授 川村 雅則 氏

■はじめに

ちょうどこの原稿の執筆を開始したところに、総務省による「労働力調査（2010年平均値）」の結果が発表された。同発表によれば、失業期間が1年以上の長期失業者が比較可能な2002年以降で過去最高となったほか、正規雇用が減少する中で非正規雇用が増加したため、雇用者に占める非正規の割合が、同じく02年以降で過去最高（34.3%）に達したとのことだった。

言葉がすっかり定着してしまった感があるワーキングプア（働く貧困層）は、この非正規雇用の中だけに存在するわけではない。表1は、北海道における低所得者層の規模を確認するため、5年に1度の割合で行われる、総務省「就業構造基本

調査」から作成したものだが、正規雇用においても一定の規模で低所得者がみられること（とりわけそれは女性で多いこと）、また、所得の把握が困難とよく言われている自営業主でも低所得がかなりの割合で存在することなどが確認されよう。

そのことの問題性はふまえつつも、労働市場の二重構造という指摘を意識して、ここでは非正規雇用をめぐる問題を取り扱いたい。

筆者はこの間、労働組合と協力しながら、非正規雇用をめぐる問題についての調査研究に取り組んできた。その活動を通じて感じていることを雑文的に書き連ねてみたい。なお組合関係者との仕事が多いので、中身的にそういった性格のものとなっていることをご容赦願いたい。

表1 北海道における、男女別、就業形態・雇用形態別にみた低所得者層の規模

単位：万人、%

| | 総数 | 自営業主 | 雇用者 総数 | 雇用形態別 | | | | |
|----------|-------------|-------------|-------------|---------------|-------------|-------------|-----------------------|-------------|
| | | | | 正規の職員・ 従業員 | パート | アルバイト | 労働者派遣事 業所の派遣社 員 | 契約社員 |
| 男女全体 | 269.6 | 21.8 | 242.9 | 139.4 | 42.7 | 17.5 | 3.3 | 12.2 |
| 100万円未満 | 49.5 | 6.3 | 43.1 | 3.5 | 23.9 | 10.6 | 0.7 | 0.9 |
| ～200万円未満 | 54.7 | 4.2 | 50.4 | 15.9 | 16.7 | 5.3 | 1.5 | 5.2 |
| ～300万円未満 | 48.9 | 4.2 | 44.7 | 31.5 | 1.6 | 1.4 | 0.9 | 4.6 |
| 100万円未満 | 18.3 | 29.0 | 17.8 | 2.5 | 56.0 | 60.5 | 21.8 | 7.7 |
| ～200万円未満 | 20.3 (38.6) | 19.5 (48.5) | 20.8 (38.5) | 11.4 (14.0) | 39.0 (94.9) | 30.1 (90.6) | 45.3 (67.1) | 42.9 (50.6) |
| ～300万円未満 | 18.1 (56.8) | 19.4 (67.9) | 18.4 (56.9) | 22.6 (36.6) | 3.7 (98.6) | 7.7 (98.3) | 26.0 (93.1) | 37.4 (88.0) |
| 男性全体 | 152.7 | 14.9 | 137.0 | 96.8 | 4.1 | 9.0 | 1.1 | 6.1 |
| 100万円未満 | 11.6 | 2.9 | 8.7 | 0.7 | 1.3 | 4.7 | 0.2 | 0.3 |
| ～200万円未満 | 19.4 | 2.7 | 16.6 | 5.8 | 2.3 | 3.1 | 0.3 | 2.0 |
| ～300万円未満 | 30.2 | 3.3 | 26.9 | 19.2 | 0.4 | 1.0 | 0.4 | 2.7 |
| 100万円未満 | 7.6 | 19.8 | 6.3 | 0.7 | 31.4 | 52.4 | 19.5 | 4.2 |
| ～200万円未満 | 12.7 (20.3) | 18.2 (38.0) | 12.1 (18.5) | 6.0 (6.7) | 55.3 (86.7) | 34.1 (86.5) | 28.3 (47.8) | 33.1 (37.4) |
| ～300万円未満 | 19.8 (40.1) | 22.4 (60.3) | 19.6 (38.1) | 19.8 (26.5) | 10.6 (97.3) | 11.1 (97.7) | 34.5 (82.3) | 43.4 (80.8) |
| 女性全体 | 116.9 | 6.9 | 105.9 | 42.6 | 38.6 | 8.5 | 2.2 | 6.1 |
| 100万円未満 | 37.8 | 3.4 | 34.5 | 2.8 | 22.6 | 5.9 | 0.5 | 0.7 |
| ～200万円未満 | 35.3 | 1.5 | 33.8 | 10.2 | 14.4 | 2.2 | 1.2 | 3.2 |
| ～300万円未満 | 18.7 | 0.9 | 17.8 | 12.4 | 1.1 | 0.4 | 0.5 | 1.9 |
| 100万円未満 | 32.4 | 49.1 | 32.5 | 6.6 | 58.6 | 69.0 | 23.0 | 11.0 |
| ～200万円未満 | 30.2 (62.6) | 22.4 (71.5) | 31.9 (64.5) | 23.8 (30.4) | 37.2 (95.8) | 25.9 (94.8) | 54.4 (77.4) | 52.8 (63.8) |
| ～300万円未満 | 16.0 (78.6) | 12.9 (84.4) | 16.8 (81.3) | 29.0 (59.5) | 2.9 (98.7) | 4.1 (98.9) | 21.7 (99.1) | 31.7 (95.6) |

注：括弧内の値は、累積値である。
出所：総務省「就業構造基本調査」結果より作成。

■非正規雇用は、家計維持型で周辺の業務に従事する存在か

非正規雇用はいかなる存在か。正規の補助的・周辺の業務に従事し、また、家計の補助的な役割を担っているという牧歌的なイメージは崩れ、かつては正規雇用が行っていた業務に従事し、なおかつ、自分のその収入で食べていかなければならない存在としての非正規雇用が増えていることは、政府による各種の調査でも明らかである。

例えば表2は、厚生労働省による「就業構造基本統計調査」から作成した、男女別・就業形態別に主な収入源をまとめたものだが、確かに、非正規の中でも多数を占める女性のパートタイム労働者では「配偶者の収入」をあげるものが多数であるとはいえ、男性ではどの雇用形態でも、あるいは、女性でもパートや臨時以外では、「自分自身の収入」をあげるものが多い。

表2 男女別・就業形態別にみた主な収入源

| | | 単位：% | | |
|-----------|-----------|---------|--------|------|
| | | 自分自身の収入 | 配偶者の収入 | その他 |
| 男性 | 契約社員 | 90.5 | 1.0 | 8.4 |
| | 嘱託社員 | 95.2 | 1.5 | 3.3 |
| | 出向社員 | 98.0 | 0.0 | 1.9 |
| | 派遣労働者 | 90.9 | 0.9 | 8.2 |
| | 登録型 | 85.6 | 1.5 | 12.9 |
| | 常用雇用型 | 93.6 | 0.5 | 5.8 |
| | 臨時的雇用者 | 74.1 | 9.1 | 16.8 |
| | パートタイム労働者 | 57.9 | 9.0 | 33.1 |
| | その他 | 87.0 | 0.9 | 12.1 |
| | 女性 | 契約社員 | 49.2 | 38.1 |
| 嘱託社員 | | 54.3 | 40.8 | 4.9 |
| 出向社員 | | 63.6 | 27.7 | 8.7 |
| 派遣労働者 | | 51.2 | 34.5 | 14.3 |
| 登録型 | | 50.2 | 34.9 | 14.9 |
| 常用雇用型 | | 53.3 | 33.9 | 12.8 |
| 臨時的雇用者 | | 32.6 | 50.6 | 16.7 |
| パートタイム労働者 | | 18.3 | 73.0 | 8.8 |
| その他 | | 38.5 | 47.4 | 14.2 |

注：表中の「その他」は、調査では、「子ども」「親」「兄弟姉妹」の収入のほか「その他」「不明」と分類されているのを足し合わせたものである。

出所：厚生労働省「平成19年 就業形態の多様化に関する総合実態調査」より作成。

また表3は、有期契約労働者（≒非正規雇用）を対象にして、正規雇用と比較してのその仕事の内容等を問うたものであるが、「軽易職務型（正社員よりも軽易な職務に従事している有期契約労働者）」は多数派ではないことがわかるだろう。単純化していえば、仕事は楽ではない、でも食べていくには収入は低すぎるという非正規雇用が増大しているとなるだろう。

表3 有期労働者の職務タイプ

| | 正社員同 様職務型 | 高度技能 活用法 | 別職務・ 同水準型 | 軽易職務 型 | 事業所に 正社員が いない場 合 | 単位：% |
|----|--------------|-------------|--------------|-----------|---------------------------|------|
| 全体 | 36.4 | 4.4 | 17.0 | 39.0 | | 3.2 |
| 男性 | 45.7 | 7.4 | 15.2 | 27.7 | | 4.0 |
| 女性 | 31.5 | 2.8 | 17.9 | 44.8 | | 2.9 |

出所：厚生労働省「平成21年 有期労働契約に関する実態調査（個人調査）」結果より作成。

■あらゆる産業・職業に存在する非正規雇用

そんな問題意識をもって、2009年に、日本労働組合総連合会北海道連合会（略称、連合北海道）と共同で非正規労働者を対象とした調査を行って、『北海道 非正規労働者白書』としてとりまとめた。労働組合としても、足元に広がる非正規雇用問題に着手しなければ存在意義あるいは職場の代表性が問われる事態になっている中で、先駆的な取り組みだったのではないかと考えている。

産別ごとに行ったこの調査を通じてあらためて強く感じたのは、一つはどの産業・どの職業にも多くの非正規雇用労働者が働いているということ、そしてもう一つ重要なのは、物言うことがいかに困難な状況に彼らが置かれているか、ということだった。アンケートに寄せられた膨大な自由記述でそのことを痛感した。

表4は、回答者数が多く集められた公務／教育／郵政という三つの分野で働く非正規労働者の調査結果の一部をまとめたものだが、(1)世の中が公務員バッシングに明け暮れている中で増え続けてきた非正規公務員（官製ワーキングプア）は、民間の非正規雇用労働者とも異なる、法の谷間にある存在だ。「任用」という扱いゆえ、一定

表4 各職場（公務／教育／郵政職場）における、非正規労働者の1回の雇用契約期間、通算勤続年数、雇止め不安、正規雇用への転換希望、年間総収入など

単位：%

| | | 公務 n=3325 | 教育 n=608 | 郵政 n=790 |
|-------------------------|----------|--------------|-------------|-------------|
| a. 1回の雇用契約期間 | 6ヶ月以下 | 30.2 | 8.8 | 80.6 |
| b. 通算勤続年数 | 3年以上 | 58.3 | 49.3 | 61.6 |
| c. 雇い止めに対する不安 | 非常に不安がある | 29.8 | 27.3 | 33.3 |
| | 不安がある | 40.9 | 41.6 | 42.3 |
| d. 正規への転換希望 | 希望している | 38.1 | 79.8 | 38.1 |
| e. 2008年の年間総収入 (税込み) | 200万円未満 | 63.6 | 18.5 | 67.3 |
| | 300万円未満 | 89.8 | 47.1 | 91.9 |

注1：有効回答数（n）は全体の数であって、各設問の有効回答数は若干異なる。

注2：eは、1年以上勤続しているものに限って算出。

の勤続を経た後の雇い止めに対しても、解雇権濫用法理の類推適用も認められない。「恵まれた」（と彼らの目にはうつる）正規の公務員を横目に、昇給等が一切ないどころか、自治体によっては、勤務上限年数が設定されている中で働く彼らの悲哀はいかばかりか。

(2) あるいは、非正規教員の場合には、給与こそワーキングプアと呼ぶにはやや高いものの（但し「時間講師」の場合は1コマいくらの世界）、次年度の雇用保障はなく、立場上、部活動なども積極的に引き受けざるを得ず、過労死ラインとされる週60時間以上の労働を4割強がこなすという、正規と比べても遜色のない長時間労働ぶりだった。もっとも、手を抜かずそう頑張ることで、教員採用試験の勉強時間の確保が困難となり、ますます正規雇用の道が遠ざかってしまうのだが。

(3) そして、「正規雇用化！」という、鶴の一声ならぬ亀（亀井元郵政担当大臣）の一声でその存在が注目を集めるに至った郵政分野で働く大量の非正規労働者は、「郵政改革！郵政民営化！」という絶叫に私たちが熱狂していたその陰で、窓口業務や配達業務などあらゆる領域に増えていった。ときおり話題になる、郵政商品の販売指標をめぐる問題も、雇い止めの懸念がちらつく彼らにとっては、実質的には強制的なものとして立ちはだかっていることが調査では吐露されてい

た。

■問題は私たちに見えているのか

いや、そんな産業別の状況をつぶさに示さなくても今さら周知のことと思われるかもしれないが、そうでもない。一例をあげれば、格差・貧困問題について積極的に取り上げるマスコミ（テレビ）業界も、かつて、下請の番組制作会社による捏造が問題になった際、その背景にあった、重層的な請負構造をめぐる問題にはなかなか切り込めなかったことに象徴されるように、いくら情報社会だからといって、問題の全てが知られているわけではないだろう。自分の業界のことならまだしも、よその業界ともなれば見えていないことはまだまだある（場合によっては、安さ・低コストを求める消費者という立場で、労働者の非正規化に荷担している場合もある）。

言いたいのは、どの業界もこの非正規問題と無縁ではないのだということ、また、社会的分業ということをあえて持ち出すまでもなく、私たちの暮らしを支えている数多くの労働のあり方に関心を向ける必要があるのではないかとということだ。ただ、目の前で働く労働者が正規なのか非正規なのかは明示されていないために、どこかしこにも存在する問題でありながら、問題意識をもって目を凝らさなければ見えないということである。

■福祉職場の貧困

せっかくなのでもう一つの例をあげる。昨年（2010年）、認可保育園で働く保育士を対象とした調査を行った。子どもを保育園に預ける際、担当保育士が正規か非正規かに留意する親はまれだろうが、保育園で働く保育士のいまや半数は非正規であることが今回の調査で明らかになった。むろん、園も保育士も、雇用形態が異なるからと

いって仕事に差をもちこむことなく一むしろ関係者の役割に期待が集まる中で「子どもの貧困」「孤育て」など、子育て・子育ての今日的な困難に必死に向き合おうとしている。だが、その収入の低さは明らかだ（表5）。とりわけ公立保育園で働くフルタイム型の非正規の場合には、全体の3分の2が200万円に満たない収入水準なのである。

表5 北海道内の保育園で働く保育士の、雇用形態別・運営主体別にみた、年収の分布

単位：人，%

| | | 満万1 円5 未0 | ~199 | ~249 | ~299 | ~349 | ~399 | ~449 | 上万4 円5 以0 | 合計 | 再掲 | | | |
|----------------------------------|----|-----------------|------|------|------|------|------|------|-----------------|------|-----------------|-----------------|-----------------|------|
| | | | | | | | | | | | 満万2 円0 未0 | 満万2 円5 未0 | 満万3 円0 未0 | |
| 正規 | 全体 | 261園 | 21 | 64 | 126 | 373 | 470 | 369 | 240 | 454 | 2117 | 85 | 211 | 584 |
| | 公営 | 89園 | 5 | 8 | 12 | 23 | 28 | 56 | 61 | 282 | 475 | 13 | 25 | 48 |
| | 私営 | 161園 | 14 | 32 | 105 | 316 | 426 | 307 | 175 | 166 | 1541 | 46 | 151 | 467 |
| | 全体 | 261園 | 1.0 | 3.0 | 6.0 | 17.6 | 22.2 | 17.4 | 11.3 | 21.4 | 100.0 | 4.0 | 10.0 | 27.6 |
| | 公営 | 89園 | 1.1 | 1.7 | 2.5 | 4.8 | 5.9 | 11.8 | 12.8 | 59.4 | 100.0 | 2.7 | 5.3 | 10.1 |
| | 私営 | 161園 | 0.9 | 2.1 | 6.8 | 20.5 | 27.6 | 19.9 | 11.4 | 10.8 | 100.0 | 3.0 | 9.8 | 30.3 |
| フル 非 正 規 タ イ ム | 全体 | 235園 | 261 | 344 | 587 | 192 | 26 | 14 | 8 | 1 | 1433 | 605 | 1192 | 1384 |
| | 公営 | 75園 | 94 | 163 | 113 | 18 | 7 | 8 | 3 | 0 | 406 | 257 | 370 | 388 |
| | 私営 | 152園 | 151 | 174 | 458 | 173 | 19 | 6 | 5 | 1 | 987 | 325 | 783 | 956 |
| | 全体 | 235園 | 18.2 | 24.0 | 41.0 | 13.4 | 1.8 | 1.0 | 0.6 | 0.1 | 100.0 | 42.2 | 83.2 | 96.6 |
| | 公営 | 75園 | 23.2 | 40.1 | 27.8 | 4.4 | 1.7 | 2.0 | 0.7 | 0.0 | 100.0 | 63.3 | 91.1 | 95.6 |
| | 私営 | 152園 | 15.3 | 17.6 | 46.4 | 17.5 | 1.9 | 0.6 | 0.5 | 0.1 | 100.0 | 32.9 | 79.3 | 96.9 |

注：2010年保育調査より作成。公営は市町村による運営。私営は社会福祉法人による運営。

言うまでもなく、園や自治体が保育士を不当に扱っているのではなく、そもそも保育（児童福祉）に投じられる予算が少ないこと、また自治体は、財政逼迫の中で非正規化そして園の民営化を進めざるを得ないことが背景にある。社会全体での子育て支援の必要性が強調されながらも、関係者の献身的な努力にお任せ状態にあるのだ。

その意味では、これは2009年調査の中でも感じたことだが、非正規問題の解決のためには、労働政策や社会保障政策は当然のことであるが、さらには、産業政策、中小企業政策、地域経済政策も射程に入れる必要がある。何かにつければ、また何か新たな壁が立ちはだかるということだ。

そのことを踏まえた上で、非正規問題の解決のために求められていることを一職場における労働組合の取り組むべき課題も視野に入れて一禁欲的

に二つとりあげた。

■有期労働契約の濫用に歯止めを

一つは、仕事の恒常性にも関わらず有期雇用が野放図に採用されていることの克服である。ある研究者の言葉を借りれば「偽装有期労働」、卑近な例でいえば、「臨時」職員という名で何年も何十年も働かされても一しかも、経営危機の際には、正規雇用に先んじて雇い止めされても一問題ナシ！という事態の克服だ。

この点については、厚労省内に設けられた「有期労働契約研究会」で議論が積み重ねられ、EUの労働法制にならった、規制のあり方が提起されたところである¹。すなわち、正当な理由がなければ有期での採用が認められないという入口での規

¹有期労働契約研究会報告書（2010年9月10日）。<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000q2tz.html>

制、一定の回数や年数を経た後は自動的に正規雇用に変換するという出口での規制がそれである。具体的にどう法制度化されるのか引き続き注視したい。

もちろん、生産変動の予測がつかない現代社会で一定の有期雇用の活用はやむなしと私たちが考えるならば、失業リスクの高いこうした集団には、失業時の手厚い教育訓練の機会や所得保障等が最低限、必要ではないか。注目を浴びている北欧型のフレキシキュリティになぞらえていうならば、セキュリティなしのフレキシビリティ、つまり労働市場の弾力性・柔軟性だけ「いいとこ取り」では社会はもたない。

もっとも、上のような注文を書きおきながら思うのは、そもそも、教育訓練は基本的には企業内のOJTで行ってきたわが国で、失業時の手厚い（実社会に役立つ）教育訓練の機会の提供は容易ではないだろうし、また一話は間接雇用をめぐる問題に脱線するがとりわけ派遣切りが吹き荒れた際に、自らの足元で働く彼ら派遣労働者の救済に動いた労働組合はごく限られていたことの現実を鑑みるならば、有期雇用あるいは間接雇用の麻薬的な性格を労使が断ち切ることは、なるほど、そう簡単なことではないのだろうな、ということには自覚している。

■均等・均衡待遇への接近を

話を戻して、労働組合あるいは労使に期待したいもう一つは、均等・均衡待遇への接近である。これは、正規雇用の、非正規への置き換えを防ぐためにも欠かせない。

もっとも、これまた容易ではない。非正規雇用が業務限定的に雇われているのに対して、正規雇用は職務のない雇用契約で雇われ、生活の全てを投げ打って働くことを余儀なくされた存在であり（必然的に、長時間労働も会社人間化もやむなし）、それゆえ、両者の処遇格差は正当なものであると説明されるからだ。「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。それらを見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」² というのだ。なるほどと

思いつつも、だがそうだろうかという疑問も生じる。

いまやかつてのような非正規雇用観が通じないことは上で指摘したとおりである。正当化できる理由があって正規雇用との間に格差がついているケースから、その差を正当化できないほどに仕事や責任等が同等であるにも関わらず格差がついているケースまで、業種・職種によってあるいは職場によってもこれは様々だろう（前者をいわれある処遇格差とすれば、後者はいわれなき処遇格差となるだろうか）。

「あなたは非正規で私は正規だから」といって思考停止状態に陥るのも、逆に、両者の相違を見無視して「私たち労働者は一枚岩である」というのも、どちらも職場の検証作業を欠いているという点で共通していないだろうか。「均等・均衡待遇への接近を」としたのは、パートタイム労働法や労働契約法の趣旨は、職場での検証作業なくして活かされないと考えたからである。同時にその作業は、正規雇用の無限定な働き方・働かされ方それ自体も問いなおす契機になるのではないか。

なお、非正規雇用の処遇の改善のためには、均等・均衡待遇をしつように問い続けることとあわせて、最低賃金制度の改善や、雇用保険などセーフティネットの拡充、そして賃金依存度の高いわが国生活保障の構造を、教育・住宅分野も含めた、社会保障部分を手厚くした生活保障へと転換していくことも欠かせないだろう。

■非正規と正規の問題は地続き

ところで、非正規雇用をめぐる制度の未整備を知って、一体なぜこんな状況が長らく放置されてきたのか？と素朴な質問をしてくる学生がいるが、それに対しては一語弊がある言い方かもしれないが一昔はある意味でそれでうまくいっていたのがわが国の生活保障のあり方だったのだと答えている。すなわち、いわゆる男性稼ぎ主型モデルとも称されるわが国の生活保障においては、男性（夫）にいわゆる終身雇用・年功賃金を保障して家族を養うという役割を与え、代わりに、女性（妻）には専業主婦あるいは非正規雇用として働きながら家庭を守らせる、というものだった。仮

² 日本経済団体連合会『経営労働政策委員会報告（2010年版）』。

に、非正規の妻が失職しても夫の稼ぎで生活して、景気が回復すればまた労働市場に参入すればよかったのだ。だから彼女らに雇用保険などセーフティネットの適用はなくても問題はなかった。

もちろん、こうした生活保障モデルは、大企業で働く労働者と中小企業で働く労働者とは差があったし、次に示すような数々の問題をはらんでいた。すなわち、先に書いたとおり、正規雇用である男性には、会社人間たることをいとわぬ覚悟を求めるものであったし、男は仕事・女は家庭という性別役割分業を内包したものであったこと、あるいは、この生活保障モデルから漏れた存在（その象徴はシングルマザー）には過酷な生活を強いるものであったことなどである。

そう考えるとさしあたりいまここで指摘しておきたいことの一つは、正規雇用の働き方等を問うことなく、非正規雇用の正規化を無条件に肯定することは、問題だということだ。かつて、男女平等のあり方が議論された際、オトコ並に働ける女性のみオトコと平等に扱うことが認められるような事態をもたらしてしまうことを懸念するのである（本来は、男性も女性もともに、仕事責任と家庭責任の両方を果たせるようにすべきだったのに）。もっと卑近な例でいえば、就職していく学生に、ひどい働き方を強いられてもしゃにむに正社員の椅子にしがみつくとことを重視したキャリア教育(?)を展開することになってしまうと思うのである。

もう一つは、そういった、これまで築き上げられてきた生活保障のあり方全般を見直さなければならぬのだから、楽な作業では決してなく、粘り強く取り組まなければならないということだ。

■労・労対立の構図を軽視できない現実

さて、この非正規雇用の処遇の低さを「労（正規）・労（非正規）」の間の問題としてとらえる主張がある。いわく、年功賃金である正規雇用の

解雇規制が強すぎるため、不測の事態にそなえて使用者は非正規を安く雇う傾向にあるというのだ。労働組合サイドとしては、労使関係という視点抜きで労・労の対立をおおるものとして容認しがたい主張であるだろう。

解雇規制が強すぎれば企業は人を雇わなくなるという主張に代表される、こうした、解雇規制の強弱と失業率の高低の関連やいかんという論点は、理論的あるいは実証的に論証されるべき興味深いものではあるが、ここで指摘したいのは、上記のような主張への共感が若年層や非正規雇用労働者で無視できないひろがりを見せていることである。

実際、大量の非正規雇用が雇い止めされる事態を前にして、例えばワークシェアという道を模索する動きが微塵もみられない現状では、先のような主張が若者や非正規に説得力をもつものとして受け止められてしまうことになるだろう。残念なことではあるが。

■職場の取り組みなくして制度政策は前進するのだろうか

いやもちろん、労働組合が制度政策面での果敢な取り組みを進めているからこそ、問題が改善されている側面はやはり見なければなるまい。また早くから非正規問題に着手しているケースなど先進的な事例の存在を軽視してもなるまい。

だがやはり、全体として労働組合の姿が見えないという評価、またかつて、有識者からなる「連合評価委員会」³が、労働組合に対して投げかけた厳しい評価、すなわち、「労働運動は量的危機とともに質的危機にもさらされている」「見えてくる運動では、労働組合が雇用の安定している労働者や大企業で働く男性正社員の利益のみを代弁しているようにも見えるし、労使協調路線のなかにどっぷりと浸かっている、緊張感が足りないとも感じられる」という評価は、なかなか否定しがたいものがあるのではないか。

実際、職場での具体的な取り組みがないのに

³連合評価委員会最終報告、2003年。http://www.jtuc-rengo.or.jp/rengo/hyoukaiinkai/index.html

表6 「連合評価委員会」による提起

-
- I. 改革に向けての視点と方向性—労働運動のあり方、理念の再構築
 - 1. 労働運動の理念・思想の再構築を
 - 1) 労働の価値を見直し、労働運動の存在理由を再確認する
 - 2) 弱い立場にあるものが、協力、連帯してこそ不条理に立ち向かえる
 - 2. 転換点に立ついま、21世紀の労働運動はどうあるべきか
 - 1) 今、労働運動に一番求められるのは、高い”志”、不公正や不条理なものへの対抗力、それを正すための具体的運動と闘う姿勢
 - 2) 労働者の自立と自律、そして連帯へ
 - II. 改革の課題・目標
 - 1. 働く者の意識改革を一自らの本質を問い直す
 - 2. 企業別組合主義から脱却し、すべての働く者が結集できる新組織戦略を
 - 3. 働く側の視点からの「新しい賃金論」
 - 4. 公正な分配を実現する社会制度の構築への参加を
 - 5. 新しい協力と連帯の中心に連合が立つ
-

出所：連合評価委員会（2003）より作成。

（いや、非正規に組合加入の門戸がまだ開かれていないのに）、非正規問題に関する各種の制度政策を論じる労働組合の姿には、強烈な違和感を覚える。先の委員会が厳しい批判と同時に提起した「改革に向けての視点と方向性」ならびに「改革の課題・目標」（表6）を貴重な内容としてあらためて読み直してみたい。

■企業別組合だから仕方がない、か？

もちろん、言われるように、企業別組合という、横断的な規制力を発揮することが困難な労働組合の組織形態という弱点はあるだろう。とはいえ、かつて企業別組合も非正規問題に果敢に取り組んだという事実や、いま現在取り組んでいるケースがあることは認識されねばなるまい。また、この企業別組合が一気に別のカタチになるとも思えない中では、正規雇用に限定された企業別組合ではなく、非正規も含む職場の全ての労働者を包摂した企業別組合をとことん追求するのも、必要ではないか。

この間、タイガーマスク現象やら社会的企業あるいは「プロボノ」とよばれる新しい働き方など

が話題になっている。単純に過ぎるかもしれないが、そこからみえてくるのは、社会に貢献したいという思いをもつひとたちが少数派ではないということだ。内閣府の世論調査の結果も、そのことを支持する。労働組合の役割・機能はそれとは違うから、と否定するのではなく、労働組合こそがそうしたひとたちの受け皿になればと願う。

■社会的対話の実現を

ILOによって提唱されたディーセントワークという概念に注目が集まっている。ディーセントワークはさしあたりここでは、働きがいのある人間らしい仕事とイメージしておくが、その実現のためには、労働基準及び働く上での権利、雇用、社会的保護、社会対話の四つの柱が重要だとされる。ここでとくに注目したいのは、社会対話である。それは何か。ILO駐日事務所の説明⁴によれば、「政府、使用者、労働者の代表が、経済・社会政策に関わる共通の関心事項に関して行うあらゆる種類の交渉、協議、あるいは単なる情報交換」とある。冒頭にも書いたが、非正規労働者調査に取り組んで思うことのの一つが、いかに彼らが

⁴ 「ILO駐日事務所メールマガジン・トピック解説（2007年1月31日付第56号）」
<http://www.ilo.org/public/japanese/region/asro/tokyo/feature/2007-01.htm>

モノを言うことが困難な状況にあるか、ということである。それは職場に労働組合があっても、のことである。労使自治の重要性が説かれていても、そこでの「労」は正規雇用であって、非正規労働者は往々にして含まれていない。非正規労働者の組織化を手放して評価できないのも、管理対象として非正規労働者を組織するのであれば疑問が残る。

そうではなく、職場にはすでに多様な労働者グループが存在することを前提として、意志決定過程に多様な労働者グループが参画し、利害関係を調整しながら、労働組合の取り組みを進めて行くのが重要なのだと思う。労労で、あるいは、非正規を含む労使で、率直な対話が求められている。もちろん、なぜ非正規問題を？という一般組合員の意識とも対峙しなければならぬユニオンリーダーにとっては、そう簡単に言うなよ、ということだろうか。その意味では、失敗や紆余曲折の事例も含め、この問題に関する労働組合の実践はもっと共有されてしかるべきと考える。

■私は荷担していない、という意識を捨てて

さて、言いづらいことではあるが、ここまであれこれ書いてきたことにはじつは、「学問の最高学府」とされる大学業界における非正規問題や、労働組合の姿が重なる。つまり、遠いどこかの問題では決してないし、私には関係ないという性格の問題でもないのだ。時々、一人称になったのはそのためだ。

雇い止めが困難になることを回避するためか雇用期間を上限3年に限って雇われる非正規雇用、勤続は認められても昇給や退職金制度のない非正規、そして、全国的には幾つかの取り組み事例がみられるとはいえ、総じていえば、この問題になかなか着手できていない教職員組合の存在、等々。居心地の悪さを感じながら、自戒の念を込めて書いた次第である。

参考文献

- OECD編著（濱口桂一郎訳）『日本の労働市場改革—OECDアクティベーション政策レビュー：日本』明石書店、2011年
- 熊沢誠『格差社会ニッポンで働くということ—雇用と労働のゆくえをみつめて』岩波書店、2007年
- 中村圭介『壁を壊す』第一書林、2009年
- 日本労働組合総連合会北海道連合会（略称、連合北海道）『北海道非正規労働者白書2009—均等・均衡待遇を目指して』連合北海道、2009年
- 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年
- 八代尚宏『労働市場改革の経済学—正社員「保護主義」の終わり』東洋経済新報社、2009年