

北海道 非正規労働者 三二白書

(2012年調査・十勝版)



川村雅則研究室（北海学園大学）

2013年1月発行

はじめに

この『ミニ白書』は、労働組合が行った非正規雇用労働者（以下、非正規などと省略）調査の結果にもとづき、彼ら非正規労働者の実態と、労働組合の果たすべき役割についてまとめたものである¹。

日本労働組合総連合会（以下、「連合」）が2013年の春季生活闘争方針を発表した²。

下記のとおり、「非正規労働者の労働条件改善」という項目では、(1)非正規労働者に関するコンプライアンスの徹底、(2)派遣など間接雇用を含む非正規全体の労働条件改善に取り組むこと、(3)正規雇用への転換、均等・均衡処遇に向けた時給の引き上げ、福利厚生や安全管理など総合的な労働条件の向上、(4)「時給1000円」、均等・均衡処遇の実現等を通じた賃金改善など広範にわたる事項が掲げられている。

資料 非正規労働者の労働条件改善

- 1) 非正規労働者に関するコンプライアンスの徹底については、法改正の趣旨を踏まえてすべての労働組合が取り組む。
- 2) パートタイム労働者のみならず、派遣労働者など間接雇用労働者を

含む非正規労働者の労働条件改善の取り組みを展開する。

- 3) 直接雇用の非正規労働者への取り組みについては、重点項目を基本に、正社員への転換ルールの明確化・導入・推進、均等・均衡処遇に向けた時給の引き上げをはかるとともに、福利厚生全般、安全管理に関する取り組みなど、総合的な労働条件向上の取り組みを展開する。

【重点項目】

〈雇用安定に関する項目〉

- ① 正社員への転換ルールの明確化・導入・促進
- ② 無期労働契約への転換促進
〈改正労働契約法を踏まえた均等・均衡処遇に関する項目〉
- ① 昇給ルールの明確化
- ② 一時金の支給
- ③ 正社員と同様の時間外割増の適用
- ④ 無期契約転換後における均等・均衡処遇の確保
- ⑤ 福利厚生全般および安全管理に関する取り組み
- ⑥ 社会保険の適用拡大

- 4) 時給の引き上げの取り組みは、連合が掲げる「誰もが時給1,000円」をはじめ、地域特性や職種を考慮しながら均等・均衡処遇の実現と社会的な波及を強めるため、

¹ このテーマについてはすでに拙稿（2009）「地域の「働き方」から考える——いまこそ労働組合の出番だ」『月刊 労働組合』第539号、（2012）「北海道における非正規雇用問題の現状と課題——官製ワーキングプア問題を中心に」『北海道自治研究』No. 520などで取り扱っているので参照されたい。どちらも <http://www.econ.hokkai-s-u.ac.jp/~masanori/index> からダウンロードできる。

² 詳細は「連合」のホームページを参照。 <http://www.jtuc-rengo.or.jp/index.html>

次のいずれかの取り組みを展開する。

- ①「誰もが時給1,000円」をめざす。
- ②単組が取り組む地域ごとの水準については、構成組織は現状を踏まえ中期的に「県別リビングウェイジ（単身者の最低生計費をクリアする賃金水準）」を上回る水準をめざす。
- ③正社員との均等・均衡処遇をめざす観点から、賃金カーブ維持相当分に加え、1%を目安に時給の引き上げをめざす。

出所：連合「2013春季生活闘争方針」より抜粋。

ところで、以上の必要性はこれまでも主張されながらも、非正規問題に関する労働組合の活動は、必ずしも活発だとはいえない状況が続いてきた。そういつても誤りではないだろう。

中央の掲げた方針がより現場レベルに近づいていくにしたがって、「非現実的」なものとして受け止められ、「問題だとはわかっているが何から着手すればよいのか」、「いや下手に着手すれば自分たちの賃金・労働条件も危うくなるのではないか」、「そもそも労組の取り組みは非正規

労働者に期待されているのか」等々の理由で、この非正規問題に正面から向き合うことを躊躇する労組の姿も見聞きする。

さて、こうした中で、非正規労働者を対象にしたいいわゆる調査活動に取り組むことは1つの有効な手段だと思う。非正規労働者の賃金・労働条件あるいは彼らが何を不満に思い何を求めているのか等々は、同じ職場で働いていながら必ずしも十分に把握されているとは思えないからだ。調査はこれらを浮き彫りにするだろう³。

連合北海道十勝地域協議会（以下、「連合十勝地協」）でも、非正規労働問題の実態を把握し、組合の今後の活動にいかすことを目的に掲げ、2つのアンケート調査を行った。(1)職場（職場分会）を対象とした調査（以下、「職場調査」）と、(2)非正規労働者を対象とした調査（以下、「労働者調査」）である⁴。

前者では、職場の非正規労働者の規模や組織化状況を明らかにすることをねらい⁵、後者では、非正規労働者を対象にして、雇用や働き方、賃金や労働・社会保険の加入状況、そして職場における不安や不満などをひろく尋ねた⁶。有効回答はそれぞれ、57職場、779人である。

では以下で両調査の結果にもとづき、

³ こうした調査に取り組まなければならないこと自体が、正規と非正規の間の「断絶」を示しているのかもしれない。また、調査という手法による限界等はおさえておく必要がある。だがそれでも、こうした活動に意義があるのは本稿でみるとおりだ。

⁴ どちらも、調査票の配布・回収作業は2012年3月から6月にかけて行った。

⁵ 職場（職場分会）単位で、管理職、正規労働者、非正規労働者の「3者」の人数に加えて、正規と非正規それぞれの組合員数（組合加入状況）の記入を依頼した。一部は男女ごとの人数も尋ねた。

⁶ 調査対象は、労働組合の手の届く範囲に限られた。言い換えれば、本調査回答者は労働組合による規制が一定機能している職場で働く人たちである。組合のない（より劣悪な）職場で働く労働者へのアプローチが今後の課題だ。

非正規労働者の実態と、労働組合（ないし労使）の取り組むべき課題を浮き彫りにしていこう。

なお、無回答は除いて計算を行っている。そのため各設問の母数は必ずしも一致しない。また、紙幅の都合上、本稿に掲載した調査結果は一部にとどまる。資料として付けた集計結果一覧表を参照されたい⁷。

「職場調査」にみる、正規と非正規の組織化格差

まず「職場調査」の結果にもとづき、調査対象となった職場の概要をみることで、非正規の組織化が進んでいないという事実が浮き彫りになる（表1）。

職場ごとの人数のばらつきを無視して合計値でみると、正規では6855人に対して5315人が組合員である。一方、非正規では、3474人が働いているのに対して組合員は453人とどまる。

代表値を（ここでは、ばらつきが大きいので平均値ではなく中央値で）みると、正規では48人に対して組合員が38人であるのに対して、非正規では16人に対して0人である。職場ごとの組織率は、正規が96%であるのに対して、非正規は0%だ。

むしろ平均値でみれば、非正規の組合

員数は8人、組織率は23%にまで増加するものの（正規では93人、87%）、組織化の格差は明らかである。

なお表2には雇用形態別の組織率を職場ごとにまとめておいた。正規の組織率が「100%」が最多（42.1%）であるのに対して、非正規は「0%」が最多で、しかもその割合は61.4%にのぼる。

では非正規は、労働組合を必要としないのだろうか。「労働者調査」の結果で非正規の実態をみていこう。

表1 回答職場の従業員規模及び組織化状況
n=57

	全従業員・職員				組合員数		組織率	
	管理職	正 規	非正規	正 規	非正規	正 規	非正規	
平均値	197	120	61	93	8	87	23	
中央値	97	48	16	38	0	96	0	
標準偏差	297	208	99	161	41	18	37	
最小値	4	2	1	2	0	20	0	
最大値	1366	1130	519	977	307	100	100	
合 計	11234	6855	3474	5315	453			

表2 雇用形態別にみた各職場の組織率及び全従業員・職員数規模
n=57

		正 規	非正規
a. 組織率	0%	0.0	61.4
	～25%未満	1.8	10.5
	～50%未満	3.5	5.3
	～75%未満	21.1	5.3
	～100%未満	31.6	5.3
	100%	42.1	12.3
b. 全従業員・職員数(参考)	1～9人	21.1	38.6
	10～19人	14.0	17.5
	20～49人	15.8	10.5
	50～99人	19.3	14.0
	100～299人	19.3	15.8
	300人以上	10.5	3.5

⁷ 予算の都合上、資料は以下に掲載している。ダウンロードして活用されたい。
<http://www.econ.hokkai-s-u.ac.jp/~masanori/index>

「労働者」調査にみる、雇用不安、低賃金、そして数々の訴え

1. 回答者の属性

まずあらかじめことわっておくと、「職場調査」では非正規の組織率の低さが明らかだったが、この「労働者調査」の回答者では、組合に「加入している」のは28.5%を占めている（表3）。

それをふまえた上で、回答者の属性を一瞥しておく、性別は、女性が全体の約7割（69.5%）を占める。

年齢は（表4のa）「29歳以下」～「50歳代」までそれぞれ約20～25%で、残り10.5%が「60歳以上」である（ただし男女差がある）。

また、世帯構造で最も多いのは（同表のb）、「配偶者と子ども」22.2%で、次に「配偶者との二人暮らし」19.7%で続く。

2. 有期雇用をめぐる問題——広範にみられる雇い止め不安

非正規雇用問題の最たるものが、仕事は恒常的に存在しながらも有期で雇われているという問題である。

本調査でも、今の職場・会社での通算勤続年数は（表5のa）、全体の6割（60.1%）が3年以上の勤続だと回答し、5年以上に限定しても41.5%にも及ぶのに対して、1回の雇用期間は（同表のb）、「1年」が多い（45.5%）。半年（6ヶ月）以下という短い期間での雇用も全体の4割を占める。

表3 労働組合への加入状況等

単位：%

	全 体		
	n=731	男 性 n=224	女 性 n=504
加入している	28.5	44.2	21.4
加入していないが加入したい	5.3	5.8	5.2
加入していないし、加入の意思もない	26.5	22.3	28.4
加入してなくて、今後もよくわからない	39.7	27.7	45.0

表4 回答者の年齢及び世帯構造

単位：%

		全 体		
		n=749	男 性 n=233	女 性 n=513
a. 年 齢	29歳以下	20.8	24.5	19.1
	30歳代	24.8	18.5	27.9
	40歳代	23.5	17.2	26.5
	50歳代	20.3	16.3	22.0
	60歳以上	10.5	23.6	4.5
		n=776	n=235	n=538
b. 世 帯 構 造	単身世帯	13.7	15.7	12.6
	配偶者との二人暮らし	19.7	24.7	17.5
	配偶者と子ども	22.2	21.7	22.5
	親のみ	15.9	16.6	15.4
	親と兄弟姉妹	9.1	8.9	9.3
	親、配偶者、子ども	3.7	4.3	3.5
	親、配偶者	2.4	2.1	2.6
	子どものみ	6.7	1.3	9.1
	親、子ども	1.9	0.0	2.8
	その他	4.6	4.7	4.6

結果、今の職場・会社での雇用契約の通算更新回数が「10回以上」というものも全体の3割弱（27.1%）に及ぶ（同表のc）。

こうした雇われ方の下で、まず第一に雇い止めに関して、「非常に不安がある」あるいは「不安がある」をあわせると全体の3分の2を占める（表6のa）ことを労働組合は直視すべきである。前者すなわち「非常に不安がある」だけでも3割（29.7%）で及ぶ。

第二に、雇い止めをおそれて発言をお

さえたり意に反した指示に従う頻度についても、「よくある」7.5%、「ある」

18.6%となっている点も無視できない(同表のb)。

表5 雇われ方に関すること

単位：%

		全 体		
		n=762	男 性 n=231	女 性 n=528
a. 今の職場・会社での通算勤続年数	1年未満 ^{注1}	12.7	13.4	12.5
	1～3年未満	27.2	35.5	23.7
	3～5年未満	18.6	17.7	18.9
	5～10年未満	21.7	19.0	22.9
	10年以上	19.8	14.3	22.0
	(再掲)3年以上 (再掲)5年以上	60.1 41.5	51.1 33.3	63.8 44.9
		n=763	n=228	n=532
b. 約期間1回の雇用契約	6ヶ月未満 ^{注2}	8.8	6.1	10.0
	6ヶ月	29.4	39.9	24.8
	6ヶ月超1年未満	11.5	13.2	10.9
	1年	45.5	36.0	49.4
	1年超	4.8	4.8	4.9
	(再掲)6ヶ月以下	38.1	46.1	34.8
		n=753	n=227	n=523
c. 今の職場・会社での雇用契約の通算更新回数	まだしていない(今回のみ)	11.4	13.2	10.7
	1回	7.7	7.0	8.0
	2回	11.3	12.8	10.5
	3回	10.0	12.3	9.0
	4、5回	15.3	15.4	15.1
	6、7回	8.0	9.3	7.5
	8、9回	9.3	10.6	8.8
	10回以上	27.1	19.4	30.4

注1：調査票では「3ヶ月未満」「～6ヶ月未満」「～1年未満」で尋ねたがここではまとめた。

注2：同じく調査票では「3ヶ月未満」「3ヶ月」「～6ヶ月未満」で尋ねたがまとめた。

- ・何かミスをすればすぐに「時給を下げる」とか「首になる」とかそんなことばかりを言う人たちが多い。そんなことばかり気にして仕事に集中できないこともある。(男性・40歳代)
- ・「もしかしたら突然更新されないかも」とか「自分のやっていることはまだまだ足りない、役に立っていないのでは」と不安になることがある。(女性・30歳代)
- ・今の部署では毎日追いつかないほどの雑用(はんこ押し、印刷、アンケート入力など)を頼まれ、終業時刻が過ぎてもすぐに帰れないのに頼んだ職員が先に帰って行く。クビになると困るし出勤しづらくなるので不満をじっとためこんでいるが、うつ状態で夜も眠れないことがある。(女性・30歳代)

表6 雇い止め不安等

単位：%

		全 体		
		n=752	男 性 n=226	女 性 n=523
a. 雇い止めに対する不安の有無	非常に不安がある	29.7	30.1	29.4
	不安がある	36.2	34.1	37.3
	あまり不安はない	26.7	24.8	27.3
	全く不安はない	7.4	11.1	5.9
	(再掲)不安がある計	65.8	64.2	66.7
		n=738	n=222	n=513
b. 雇い止めをおそれるの頻度	よくある	7.5	7.7	7.2
	ときどきある	18.6	20.7	17.7
	とくにない	74.0	71.6	75.0

3. 多い不本意型と家計維持型の非正規

ところで、(正規ではなく)非正規雇いで働く理由はいかなるものか。

3つ以内で選択を求めたところ(表7)、全体では、「ア. 正社員の仕事につけなかったから」という不本意型が41.3%と最多であること。また、家計補助型(「オ. 家計の補助のため」)よりも家計維持型(「カ. 家計を維持するため」)が多い(それぞれ24.4%、33.4%)ことを強調しておきたい。

表7 非正規雇用で働く理由（3つ以内）

単位：％

	全体		
	n=749	男性 n=227	女性 n=519
ア. 正社員の仕事につけなかったから	41.3	48.9	37.8
イ. 成果や責任を強く求められなくなかったから	3.9	2.2	4.6
ウ. 育児・介護等のため	8.8	1.3	11.9
エ. 技術・技能・経験を生かしたいから	15.6	16.3	15.2
オ. 家計の補助のため	24.4	12.8	29.5
カ. 家計を維持するため	33.4	39.2	30.6
キ. ある程度労働時間・労働日が選べるから	16.8	8.4	20.6
ク. 仕事以外の趣味などの時間を優先したかったから	4.4	4.0	4.6
ケ. 生きがいや交友関係が広がるため	8.8	7.5	9.4
コ. その他	8.1	8.4	8.1

表8 男女別・年齢別にみた非正規を選択した理由（3つ以内）

単位：％

	男性					女性				
	29歳以下 n=56	30歳代 n=42	40歳代 n=37	50歳代 n=37	60歳以上 n=52	29歳以下 n=93	30歳代 n=138	40歳代 n=133	50歳代 n=109	60歳以上 n=22
ア. 正社員の仕事につけなかったから	58.9	57.1	59.5	59.5	15.4	40.9	37.7	37.6	34.9	40.9
イ. 成果や責任を強く求められなくなかったから	1.8	7.1	0.0	2.7	0.0	7.5	5.1	3.8	2.8	4.5
ウ. 育児・介護等のため	0.0	0.0	2.7	0.0	3.8	6.5	23.9	10.5	4.6	9.1
エ. 技術・技能・経験を生かしたいから	14.3	11.9	16.2	16.2	21.2	15.1	15.2	15.0	18.3	9.1
オ. 家計の補助のため	3.6	4.8	5.4	8.1	36.5	12.9	26.8	38.3	38.5	36.4
カ. 家計を維持するため	21.4	42.9	48.6	45.9	42.3	11.8	29.7	34.6	41.3	50.0
キ. ある程度労働時間・労働日が選べるから	14.3	9.5	2.7	8.1	5.8	18.3	21.0	25.6	18.3	9.1
ク. 仕事以外の趣味などの時間を優先したかったから	7.1	4.8	2.7	2.7	1.9	8.6	3.6	3.0	4.6	4.5
ケ. 生きがいや交友関係が広がるため	5.4	2.4	5.4	2.7	17.3	9.7	7.2	12.8	8.3	13.6
コ. その他	5.4	14.3	8.1	2.7	11.5	10.8	8.7	5.3	5.5	9.1

なお、これを男性に限ると、「ア.」と「カ.」の割合がさらに増す（それぞれ48.9%、39.2%）。とりわけ「ア.」は「60歳以上」を除くどの年齢層でも、6割弱に及ぶ（表8）。また女性に限っても、「ア.」は37.8%と最多であり、なおかつ、家計補助型と家計維持型が約3割で拮抗している。

さて、彼らは正規雇用に転換する希望をもっているだろうか。

結果は（表9）、「希望している」は全

表9 正規雇用への転換希望の有無

単位：％

	全体		
	n=751	男性 n=226	女性 n=522
希望している	36.1	49.1	30.7
とくに希望していない	41.0	31.9	45.0
まだわからない	22.9	19.0	24.3

体の3分の1強（36.1%）で、「とくに希望していない」がそれを上回る（41.0%）。

ただし第一に、性、年齢によって結果は異なる（表10）。

表10 男女別・年齢別にみた正規雇用への転換希望の有無

単位：％

	男 性					女 性				
	29歳以下 n=57	30歳代 n=41	40歳代 n=38	50歳代 n=37	60歳以上 n=50	29歳以下 n=97	30歳代 n=138	40歳代 n=135	50歳代 n=106	60歳以上 n=21
希望している	61.4	65.9	81.6	35.1	8.0	25.8	32.6	33.3	32.1	19.0
とくに希望していない	5.3	14.6	10.5	43.2	84.0	46.4	39.9	42.2	47.2	81.0
まだわからない	33.3	19.5	7.9	21.6	8.0	27.8	27.5	24.4	20.8	0.0

男性では「希望している」は49.1%に増加する。さらに「29歳以下」から「40歳代」では、約6～8割にまで増加している。これに対して女性では、若い年齢層を含むどの年齢層でも「希望している」割合は「していない」よりも低い（いわゆる家庭責任など性別役割分業の反映が考えられるが、ここではふれない）。

もっとも、「とくに希望していない」ということが、現在の職場の賃金・労働条件に同意していることを意味するわけではない。これが第二に指摘しておきたいことである（この点は後述する）。

ちなみに、正規雇用への「道」は狭く厳しいものである（と認識されている）ことについても、労働組合の課題としてふれておきたい。

すなわち職場における登用・転換ルートの有無を尋ねたところ（表11のa）、「ある」は32.1%にとどまる。

その上、「ある」と回答したケースを対象に尋ねたところ（順に、同表のb以下）、登用基準が「明確である」のは28.3%、登用のためにクリアすべきハードルは「非常に厳しい」が57.3%、登用枠（人数）の程度は「非常に狭い・少ない」が57.4%だった。冒頭の春闘方針に

表11 正規雇用への転換ルートの有無など

単位：％

		全 体		
		n=710	男 性 n=217	女 性 n=491
a. 正規雇用への登用・ 転換ルートの有無	ある	32.1	54.8	22.2
	ない	67.9	45.2	77.8
		n=212	n=118	n=94
b. 登用基準	明確である	28.3	23.7	34.0
	あまり明確でない	41.5	44.9	37.2
	まったく明確でない	30.2	31.4	28.7
		n=199	n=114	n=85
c. 登用のために クリアすべきハ ードル	容易である	7.0	5.3	9.4
	やや厳しい	35.7	36.8	34.1
	非常に厳しい	57.3	57.9	56.5
		n=197	n=115	n=82
d. 登用枠(人数) の程度	十分	11.7	8.7	15.9
	やや狭い・少ない	31.0	26.1	37.8
	非常に狭い・少ない	57.4	65.2	46.3

注：b以下の分析対象は、aで「ある」と回答したもの。

も掲げられていたとおり、「正社員への転換ルールの明確化・導入・促進」が求められている。

- ・昇格の基準が仕事量、仕事の出来と関係ないような感じで、一生懸命仕事をしている人が損をするような仕組みになっているのもつたいないと思います。（女性・30歳代）
- ・経営上不安定になると真っ先に切られるのが非正規雇用者です。年齢が上がるにつれ再就職は難しくなります。正規雇用への道を拓いて欲しいと思います。（男性・30歳代）

- ・将来が果てしなく不安です。現在の仕事を続けていいのか考えてしまいます。努力して今以上のものになるのなら頑張っけて続けたいのですが、先がないのなら正直転職も考えないといけないのかなと漠然と考えています。先はあるんでしょうか？（男性・30歳代）
- ・10年以上働いて臨時のままというのは少し不満に思う。ある程度年数がいけば非正規から正規雇用へなれる制度があればいいと思う。（女性・20歳代）

4. フルタイム型の非正規が多数にもかかわらず、年収200万円未満が6割超

ここで彼らの働き方をみると、「フルタイム労働（正社員と同じ時間を勤務）⁸」が全体の8割弱（78.1%）に達する（残りは「パートタイム（短時間）労働」）。女性に限っても、全体の4分の3（73.4%）は「フルタイム労働」と回答している⁹。

にもかかわらず賃金水準は総じて低い（表12）。この点は、労働組合が取り組むべき課題としても強調されねばなるまい。

いずれも税込みの金額であるが、まず、2011年の年間総収入は（表12のa）、200万円未満が全体の6割超（63.3%）に及ぶ。300万円まで範囲をひろげると全体

の9割（91.9%）がそこにおさまる。とくに女性では、200万円未満が71.5%、300万円未満が95.5%に及ぶ。また、年齢別でも（表14のa）、男性の一部で300万円以上が多少増える程度である。

月額（2012年2月の賃金総収入）でみ

表12 年収、月収及び時給単価

単位：%

		全 体		
		n=615	n=194	n=418
a.	100万円未満	6.2	2.6	7.9
	～150万円未満	27.5	22.2	30.1
	～200万円未満	29.6	21.1	33.5
	～250万円未満	20.0	22.7	18.7
	～300万円未満	8.6	16.0	5.3
	300万円以上 ^{注1}	8.1	15.5	4.5
	(再掲)200万円未満 300万円未満	63.3 91.9	45.9 84.5	71.5 95.5
		n=543	n=157	n=383
b.	～10万円未満	14.5	6.4	18.0
	～12.5万円未満	19.9	12.7	23.0
	～15.0万円未満	21.2	17.2	23.0
	～17.5万円未満	18.0	15.3	19.3
	～20.0万円未満	12.3	17.2	10.2
	～25.0万円未満	9.0	18.5	4.7
	25万円以上 (再掲)15.0万円未満	5.0 55.6	12.7 36.3	1.8 64.0
		n=281	n=111	n=169
c.	800円未満	12.5	6.3	16.6
	～850円未満	18.9	14.4	21.9
	～900円未満	14.9	15.3	14.8
	～1000円未満	18.1	9.9	23.7
	～1100円未満	14.2	16.2	13.0
	～1200円未満	7.1	10.8	4.7
	1200円以上 (再掲)1000円未満	14.2 64.4	27.0 45.9	5.3 76.9

注1：勤続1年未満は集計対象から除いている。

注2：調査票では「～350万円未満」「～400万円未満」「400万円以上」で尋ねたがここではまとめた。

注3：cの対象は、支給形態が「時給制」と回答したもの。

⁸ 全く同じなのか、週当たりで数時間短いだけなのかなど厳密には尋ねていない。

⁹ よって各種保険の加入割合も高かった。雇用保険に加入しているのが89.1%、医療保険が「勤め先の健康保険」は83.7%、年金保険が「勤め先の厚生年金」は82.4%である。

ても（表12のb）、半数が15万円に満たない水準である。

回答者の4割（39.7%）を占める「時

給制」¹⁰のその金額を50円刻みでみると、

「800～850円未満」が最多(18.9%)で、

全体の3分の2弱（64.4%）は春闘方針で掲げる「1000円」に満たない（同表のc）。

ところで、「非正規本人の収入水準は低くとも、本人は被扶養者であって、世帯単位でみればその金額で十分なのではないか」という（賃金の決定基準を考慮しない）問いが投げかけられることもあるが、実際はどうか。

調査では、「あなたの生活は主に何によっていますか」と尋ね、「該当するものを1つ」だけ選ん

表13 世帯における主な収入源及び暮らしの状況

		全 体 単位：人、%		
		全 体 n=750	男 性 n=226	女 性 n=521
なお おける 世帯に 収入源 主に	a. あなた自身の収入	59.3	85.0	48.0
	配偶者の収入	27.9	3.1	38.8
	親の収入	5.7	5.8	5.8
	その他・複数選択・年金収入等	7.1	6.2	7.5
		n=752	n=227	n=523
暮ら しの状 況	b. 大変苦しい	21.3	26.4	18.9
	やや苦しい	34.8	35.7	34.6
	普通	41.5	37.0	43.4
	ややゆとりがある	2.1	0.9	2.7
	大変ゆとりがある	0.3	0.0	0.4
	(再掲) 苦しい計	56.1	62.1	53.5

表14 男女別・年齢別にみた世帯における収入、主な収入源、暮らしの状況

		単位：%									
		男 性					女 性				
		29歳以下 n=46	30歳代 n=32	40歳代 n=35	50歳代 n=33	60歳以上 n=45	29歳以下 n=56	30歳代 n=113	40歳代 n=119	50歳代 n=98	60歳以上 n=17
額 (税 込 み) 20 11 年 の 年 収	100万円未満	2.2	0.0	2.9	0.0	6.7	3.6	4.4	10.9	11.2	11.8
	～150万円未満	30.4	18.8	8.6	15.2	31.1	39.3	37.2	30.3	15.3	35.3
	～200万円未満	17.4	18.8	5.7	24.2	33.3	21.4	26.5	29.4	48.0	41.2
	～250万円未満	26.1	28.1	22.9	24.2	15.6	21.4	21.2	19.3	17.3	11.8
	～300万円未満	21.7	9.4	31.4	18.2	2.2	8.9	6.2	3.4	5.1	0.0
	300万円以上	2.2	25.0	28.6	18.2	11.1	5.4	4.4	6.7	3.1	0.0
	(再掲) 200万円未満 300万円未満	50.0 97.8	37.5 75.0	17.1 71.4	39.4 81.8	71.1 88.9	64.3 94.6	68.1 95.6	70.6 93.3	74.5 96.9	88.2 100.0
		n=55	n=41	n=38	n=37	n=51	n=96	n=141	n=132	n=106	n=20
なお おける 世帯に 収入源 主に	b. あなた自身の収入	72.7	87.8	94.7	81.1	90.2	53.1	56.7	37.9	37.7	60.0
	配偶者の収入	0.0	7.3	0.0	8.1	2.0	21.9	34.8	53.0	48.1	30.0
	親の収入	21.8	0.0	2.6	0.0	0.0	19.8	4.3	2.3	0.0	0.0
	その他・複数選択・年金収入等	5.5	4.9	2.6	10.8	7.8	5.2	4.3	6.8	14.2	10.0
		n=56	n=42	n=38	n=37	n=50	n=97	n=140	n=131	n=110	n=19
暮ら しの状 況	c. 大変苦しい	21.4	26.2	39.5	29.7	16.0	12.4	14.3	20.6	28.2	26.3
	やや苦しい	33.9	40.5	42.1	40.5	26.0	25.8	39.3	36.6	30.0	31.6
	普通	42.9	31.0	18.4	29.7	58.0	58.8	42.1	38.9	40.0	42.1
	ややゆとりがある	1.8	2.4	0.0	0.0	0.0	2.1	4.3	3.8	0.9	0.0
	大変ゆとりがある	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.0	0.0	0.0	0.9	0.0
	(再掲) 苦しい計	55.4	66.7	81.6	70.3	42.0	38.1	53.6	57.3	58.2	57.9

注：表12に同じ。

¹⁰ 回答は「時給制」39.7%、「日給制」29.7%、「月給制」30.6%だったが、（時給制や日給制の）「月払い」と「月給制」を誤って回答していると思われるケースも一部にみられた。

でもらった（よって、収入源が1つだけであることは必ずしも意味しない）。

結果は（表13のa）、6割（59.3%）で「あなた自身の収入」が選択されている。「配偶者の収入」は27.9%だ。とりわけ男性では、前者は85.0%にまで増加する。

被扶養者とイメージされる女性でも、48.0%にまで減少するものの、「配偶者の収入」（38.8%）に約10ポイントの差をつけて「あなた自身の収入」が最多なのである。

繰り返すとおり、「あなた自身の収入」という回答が本人の就労収入だけでの生計を意味するものではないものの、彼ら非正規労働者を家計補助型のイメージで把握することの誤りがあらためて確認されよう（そもそも回答者全体の3分の1は、世帯の就労者が自分以外に「いない」のである）。

暮らしの状況を半数強が苦しいという結果（内訳は「大変苦しい」21.3%と「やや苦しい」34.8%）にもそれは示されている（同表のb）。とりわけ男性・40歳代ではその値は81.6%に達する（表14のc）。

・長い間同じ所にいるので知識も豊富になるが、職員でもないのにと言われることもあり難しいことが多々あった。また上司の中には、職員には決して言わないようなことを身分の低い私達には平気で言

う人もいた。年収はいつまでも200万円にも満たず本当に低賃金だった。（女性・60歳代）

- ・月々10万前後の手取りで生活が苦しい。（男性・20歳代）
- ・同じ仕事をしているのに正社員よりも賃金が少なすぎる。仕事が大変多いときに上司は何も手伝わることすらない。毎日ただ職場をウロウロして時間がきたら帰る。そんな上司はいらない。高い給料もらってたいした仕事をしていない人は即解雇だ。偉い人は会社の赤字削減のために辞めてもらいたい。（男性・30歳代）
- ・20年以上勤務しているが、雇用の形態が1年目と変わらず時給のままです（最低賃金に近い）。給与にして欲しいと数回頼んだが却下（理由はとても高い賃金になるとか?）。（女性・60歳代）

5. 労働組合が果たすべき役割は多岐にわたる——仕事上の不安や不満

仕事上の不安や不満を尋ねた（表15）。「ア. 不安や不満はとくにない¹¹」が全体の28.5%である。他の回答者は残りの選択肢のいずれかに○をつけていた。

訴えで多いのは順に、「イ. 解雇や雇い止め」36.0%、「オ. 正社員と同じ仕事（内容・責任）をしているのに処遇の格差が大きい」26.5%、「エ. 賃金・一

¹¹ この回答選択肢に○をつけていたのが167人であるのに対して、「ア」～「ネ」のいずれの回答選択肢にも○をつけていなかったのが50人である。ここでは後者も「不安や不満はとくにない」とみなした。

時金が安い」26.3%、「ウ. 正社員になれない・なるのが困難」23.0%などだ。

もちろんというべきか、これらには男女差あるいは年齢差がみられる（年齢別の結果は表16）。

男性に限ってみると、「イ.」36.1%、「エ.」35.7%、「ウ.」32.6%、「オ.」と、

いずれも全体よりも値が高くなり、3割を超える（加えて、「ヌ. ノルマがある」が25.2%に達しているがこの点は後述）。また総じて、若い年齢層で各種の訴えが多い。例えば、「ウ.」は「29歳以下」～「40歳代」では40%～60%弱である。また「イ.」は40歳代では半数を超える（52.6%）。

女性でも、最多は「イ.」である（36.2%）。「40歳代」「50歳代」ではその値は4割を超える。ついで多いのは「オ.」で（24.1%）、「50歳代」では30.6%に達する。

ところで、ここまでみてきたのは、回答者全体の調査結果が中心で、一部は、性別（男女別）、性・年齢別の結果である。だが本来は加えて、職場ごとあるいは業種ごとの分析を行い、単組あるいは単産の活動につなげていくことが必要である。

表15 仕事上の不安や不満（複数回答可）

単位：%

	全 体		
	n=761	男 性 n=230	女 性 n=528
ア. 不安や不満はとくにない	28.5	29.6	28.0
イ. 解雇や雇い止め	36.0	36.1	36.2
ウ. 正社員になれない・なるのが困難	23.0	32.6	18.9
エ. 賃金・一時金が安い	26.3	35.7	22.3
オ. 正社員と同じ仕事（内容・責任）をしているのに処遇の格差が大きい	26.5	32.2	24.1
カ. 拘束時間・労働時間が長い	3.5	4.8	3.0
キ. 時間外労働が多い	2.9	1.7	3.0
ク. 朝早かったり夜遅い勤務が多い	4.2	7.0	3.0
ケ. 余暇時間や休養時間の確保が難しい	3.9	4.3	3.8
コ. 有給休暇が取りにくい	9.6	13.5	8.0
サ. 有給休暇を取らせてもらえない	0.9	3.0	0.0
シ. 仕事がきつい	3.7	3.9	3.6
ス. 働く時間が短い	3.7	3.9	3.6
セ. 仕事にやりがいがない	3.5	3.5	3.6
ソ. 自分の能力が仕事に生かせない	1.4	1.3	1.5
タ. 教育訓練の機会が乏しい	4.6	6.5	3.8
チ. 能力の向上が賃金増に結びつかない	8.5	11.7	7.2
ツ. 社会保険に加入できない	0.3	0.0	0.4
テ. 仕事の進め方や上司の指示が悪い	7.8	8.7	7.4
ト. 職場の人間関係がよくない	8.7	5.7	10.0
ナ. セクハラやいじめがある	2.2	0.9	2.8
ニ. 仕事上の事故やミスに対する懲罰が厳しい	5.0	13.0	1.5
ヌ. ノルマがある	10.0	25.2	3.4
ネ. その他	2.4	1.3	2.7

表16 男女別・年齢別にみた仕事上の不安や不満（複数回答可）

単位：%

	男 性					女 性				
	29歳以下 n=56	30歳代 n=43	40歳代 n=38	50歳代 n=37	60歳以上 n=52	29歳以下 n=97	30歳代 n=142	40歳代 n=132	50歳代 n=111	60歳以上 n=20
ア. 不安や不満はとくにない	26.8	18.6	13.2	27.0	57.7	44.3	31.0	24.2	18.0	20.0
イ. 解雇や雇い止め	37.5	44.2	52.6	37.8	15.4	15.5	35.2	43.2	45.0	35.0
ウ. 正社員になれない・なるのが困難	50.0	41.9	57.9	13.5	1.9	17.5	22.5	15.9	18.9	20.0
エ. 賃金・一時金が安い	35.7	32.6	44.7	37.8	26.9	22.7	23.9	22.0	17.1	35.0
オ. 正社員と同じ仕事（内容・責任）をしているのに処遇の格差が大きい	41.1	44.2	44.7	13.5	15.4	22.7	21.1	21.2	30.6	30.0

注：訴えの多かった項目に限定した。

2点ほど例をあげれば（詳細は資料を参照）、一つには、郵政職場からの回答では、「ノルマがある」に96人中57人（59.4%）が回答している。強制的か自発的かの線引きは難しいかもしれないが、ときおり話題になる郵便商品の購入を苦痛に感じている者が多いことを示唆する。付け加えれば、「二、仕事上の事故やミスに対する懲罰が厳しい」が20.8%に及ぶのは、主に誤配や配達中の事故に関連してのことと思われる。

- ・交通事故や誤配達のパナルティが重すぎる。実際に200円時給を下げられました。生活が苦しい状況です。（男性・20歳代）
- ・営業ノルマが厳しい。給与収入も少ないので自分で買うのも限界があります。（女性・50歳代）
- ・わかってはいるが、ミス等のあった場合、正社員との懲罰に差があり、期間雇用はすぐに給料が下がる。（男性・30歳代）

いま一つには、自治体職場からの回答で「雇い止め」に対する不安が多かった（例えば、ある職場分会では8割超）のは、民間と異なり雇い止めを撤回させられない「任用」規程や、（少なからぬ自治体で存在する）勤務年数の上限設定などが反映していると思われる。

法の狭間におかれた非正規公務員問題は公務員バッシングの陰でなお知られていない。彼らは今回の「改正」労働契約法（後述）の対象外でもある。

また、自治体によっては、雇用更新の

繰り返しという指摘を回避するために「空白期間」を設けて人を雇っている状況である。

- ・職場としては、専門的な知識を必要としていて、補助とはいえやっている仕事は正職員と同じで、通年雇用になっていたのに、法律がどうのこうのと11ヶ月雇用を強いられている。（女性・50歳代）
- ・11ヶ月雇用ですが、今の世の中、絶対に職員になれるわけがありません。それだったらせめて年間雇用にさせていただいて、雇用保険も支払われるようにしていただきたいです。今の法律は反対に私たちが苦しめられている状況です。（女性・40歳代）
- ・年雇用ではありますが、1年に1ヶ月休みをとらなくてはならないため、次の月に収入が無く、生活が大変苦しく、何とかならないのかと思っております。（女性・50歳代）

こうした問題の可視化や規制力の発揮こそが労働組合に期待されていることであり、そうした取り組みがあればこそ、先に表3でみた、労働組合への態度を逡巡する多数派（労働組合への加入を「今後もよくわからない」とする群）を引き寄せることができるのではないかと。過大な評価には慎重であるべきだが、労組加入の意思はないと明確な態度を示しているのは全体の4分の1にとどまるのである。

労働組合の本来的業務を忘れてはならない。

まとめに代えて

非正規労働者の直面している状況をみてきた。

労働組合による組織化は必ずしも進んでいない一方で、雇い止め不安や低賃金など非正規問題は深刻だ。家計補助的・短時間就労・正規の補助業務に従事という古典的な非正規労働者観は誤りである。今春闘で「連合」が掲げた方針の妥当性を裏付ける調査結果だった。だが問題は、方針を職場レベルでどう追求していくのか、どう具体化していくのかだ。

労働政策の動きにもふれながら労働組合が果たすべき役割をあらためてまとめると、第一は、有期雇用の規制である。

周知のとおり、たしかに、「改正」労働契約法によって、5年(という長期の)勤続を経れば、労働者の申し出で無期雇用への転換が実現されることになったものの、そもそもの入り口規制が見送られたこと、クーリング期間の設定、5年を前にした雇い止めの恐れなど、数々の問題が指摘されている。

こうした「改正」内容・水準自体が非正規問題への労働組合の今日の取り組み状況を反映しているのではないか。そういったら労働組合に対する誹謗中傷にあたるだろうか。

だが、雇い止め不安を抱えながらあらためてまた5年間を働き続けなければならない彼ら非正規労働者の思いはいかばかりか。労働組合にその共感的理解は十

分か。法「改正」を先取りするような取り組みが職場レベルで求められる。

同時に、一つには、そもそも法の対象外で、民間よりも深刻な公務職場の有期雇用問題を社会問題化する必要性も強調しておきたい。

いま一つには、非正規労働者の(無期雇用化にとどまらぬ)正規雇用化を支援することも必要だ。その際、非正規労働者の経験等を考慮した登用・転換ルートを設定すること、登用基準は恣意性を排除し明確なものとするなどが求められる。

むろん、非正規のままであっても、生活していけるだけの賃金、あるいは仕事に応じた賃金の設定の必要性は言うまでもない。その実現のための具体的な取り組み内容は、春闘方針を参照するとして、ここでは、公契約条例の制定運動を、(同一価値労働・同一賃金への足がかりとなる期待もこめて)あげておきたい。札幌市の議論動向を横にらみで待つ必要はどこにもない。全ての自治体で運動を開始するべきではないか。

いずれにせよ、非正規だからと理不尽な処遇を強いてきた事実を省みて、彼らの仕事や賃金・労働条件をつぶさに見つめることから始めなければならない。

「これは労使間の問題だから」といって不当に安い労働力の存在を認めることは、自らの足元を掘り崩す行為であり、そもそも職場における労働組合の代表性なり正当性を揺るがすものだろう。

正規と非正規との間の対立をあおるつもりは決してない。だが、労働組合の力で勝ち取った権利や職場慣行等も、同じ

職場で働く非正規をそこから除外している中で、果たして守り切ることはできるのだろうか。例えば、何年勤めようが賃金が一向に上がらない非正規が、正規の定期昇給制度が壊されようとしている現状に対して危機感をもつだろうか。定昇維持！という労組の取り組みに果たして積極的な支持を寄せるだろうか。正規と非正規の間の、いまや、「断絶」とも形容できるようなこうした状況に対して、労働組合はどう向き合うのか。

- ・ 正社員には何かと甘いのに非正規には厳しい。スキルの低い人がテストだけで正社員になって使いのにならないことがある。(男性・30歳代)
- ・ ある主査が、臨時職員を全員正職員にすると「うちら（正職員）の給料、こんなに多くもらえなくなるしょ」と言っていた。とても悲しい気持ちになり、臨時職員は人として扱われないのかと思う。(女性・40歳代)
- ・ 年齢とともに言いたいことも言えるようになりましたが、正職員と違って、何かあれば更新されずに終わるんでしょうね。この歳になると転職するには採用幅も狭き門です。(女性・30歳代)
- ・ 仕事をよくするための話し合いが対等に出来ない。常に雇い止めの可能性をにおわされる。新陳代謝が活発なほうがいい（古い職員はうるさいので新しい人のほうが扱いやすい）等と返され、発言がで

きなくなる。(女性・30歳代)

- ・ 壁を感じる。私達非常勤職員は正職や非常勤などという枠にとらわれずに必死に仕事に取り組んでいるので「非常勤だから」といった感覚で接して欲しくない。職場全体で1つの仕事をなしとげていくものだと思うので。(女性・40歳代)
- ・ 赤字をなくすために全社一丸となって黒字を目指すのはわかるけれども、現状は、下の人を切って、給料を多く貰っている人が得をしたり現場の外側だけで決めつけるのは止めて欲しい。(男性・20歳代)

調査活動は有効な手段だと冒頭で述べた。だがそれも、その後の具体的な取り組みにつながれば、のことである。

今回の調査でも散見された、「何のためのアンケートなのか」「回答することで状況は改善されるのか」という訴えが示すとおり、調査のための調査に終われば、非正規の失望感・苛立ちは増幅し、「正社員クラブ」「既得権益団体」としての労働組合像がいつそう強化されることになるだろう。そうあってはなるまい。

非正規労働者の声

- ・納得して仕事をしているが、正職との差があり、臨職の意見を受け入れない感じがする。仕事としては対等な立場で仕事をしたいが、まるで戦時中の縦社会に感じる。(女性・50歳代)
- ・民間企業でのリストラ体験や最近の公務員削減のニュースなどから、常に不安を持っています。転職を希望しているわけではありませんが、次の仕事先を探す心づもりをしなければなりません。非正規雇用の職員の割に責任の重い仕事を任せられている気がします。(女性・30歳代)
- ・妊娠・出産した場合、今の職場では育児休暇が認められていないため、仕事を続けたくても辞めざるを得ないので残念です。(女性・30歳代)
- ・正社員と同じ仕事をしているわけではないので、賃金の差があっても良いが、なかには仕事をしているかわからない正社員から「これだけしか貰ってないの？可愛そうだね」と言われたときは仕事のやる気をなくす。(女性・50歳代)
- ・毎年必要になる人数が変わり、次年度の雇用に見通しが見つからないので、出産時期や家のことなど不安は多々ある。(女性・30歳代)
- ・1年契約なので更新されない可能性があると考え、将来のこと(結婚等)などいろいろ考えることができない。仕事に対しても、社員とは違い、契約なので、どこまで頑張っ手を出したらよいのかを考えてしまうときがある。(男性・20歳代)
- ・組合員が同じ部署にいても、処遇改善に対して何もせず、知らん顔をしているのを見て、「組合って結局何もしてくれないんじゃないか!!」と思った。アンケートに答えて今後私たちのために誰が何をしてくれるんでしょうか？(女性・40歳代)
- ・もっと改善していただきたい点があって、このようにしたらどうでしょうか？と言っても、なかなか改善されず、結局はそれ以上言えずに我慢してしまう。(女性・50歳代)
- ・職員の残業手当には熱心なのに、非常勤が多忙のために残っていても見て見ぬふりをする。(女性・50歳代)
- ・自分にあった職場が見つかって、期限があるのでとても残念に思います。有休以外の休み(忌引き)などが無いので不便。(女性・20歳代)
- ・正社員がやりたがらない仕事をこちらにまわしてくるのは困る。“コマ”として扱うのは辞めて欲しい。(女性・40歳代)
- ・ミスに対して上司の指導がしつこい(何回も同じことを言う)。自爆営業せざるを得ない。(男性・40歳代)
- ・契約社員だということで、よく残って配達に行く(夕方、夜間応援)。契約社員に対しての上司の対応が高圧的で非常に不満である。(男性・20歳代)
- ・職員が仕事をしないことが多い。契約社員まかせ。仕事でミスをしたら時給

北海道非正規労働者ミニ白書
(2012年調査・十勝版)

2013年1月発行

川村雅則研究室（北海学園大学）

連絡先

Tel : 011-841-1161 (内2744)

E-mail : masanori@econ.hokkai-s-u.ac.jp