

# 格差と貧困が広がる中で ——非正規雇用問題を中心に—— 働く者の自立を考える

川村雅則 北海学園大学教授

格差と貧困が拡大する中で働く者の困難と、その自立はいかにして可能か、北海道での調査・研究成果をまじえながら書いてもらいたい、というの

が編集部からの依頼である。筆者が研究テーマとしている非正規雇用は、まさに、自立を可能にする条件を欠いた雇用である。その是正のためには、脆弱な日本の労働法制の建て直しはもちろんのこと、労働組合による規制強化が不可欠であると考え（※1）。

※1 筆者の取り組みや研究成果はウェブサイト (<http://www.ecom.hokkai-u.ac.jp/masanori/index>) を参照

## アベノミクス効果(?)と、 問われる雇用の「質」

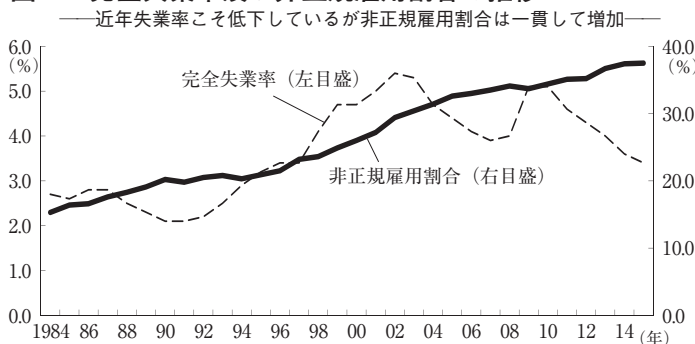
女性の活躍推進、一億総活躍社会など華々しいスローガンがぶち上げられ、参院選でも、「就業者数110万人増加」「有効求人倍率24年ぶりの高水準（史上初めて47都道府県すべてで1倍超）」「若者の就職率、過去最高」「給与3年連続で2%水準の賃上げ」などアベノミクスの成果が喧伝された。もはや、言ったもの勝ちという様相さえ感

じられる。

これらの数値の当否——正規雇用に限ると有効求人倍率は1倍を下回る。こと、労働力逼迫の背景には人口減という構造問題があること、さらに賃上げ云々は、大企業を中心とした春闘の回答状況にもとづく数値であること——はさておくとしても、雇用の問題は、「量」だけでなく「質」が問われる。たとえばそれは、一貫して非正規雇用が増加し（図1）、かつ、正規雇用を中心に過労死予備軍が広がる現状をふまえてもあきらかである。

ちなみに就職するも3年以内に辞めてしまう学卒者の早期離職割合は、ピーク時に比べ改善されたとはいえ、なお高い。とりわけ北海道では、高卒者で48・2%、大卒者で37・2%と全国平均（40・0%、32・3%）を上回る（以上は2012年卒業者のデータ）。その背景をさぐった北海道による調査（※2）によれば、仕事上のストレス・

図1 完全失業率及び非正規雇用割合の推移



出所) 総務省『労働力調査(長期時系列データ)』より作成。非正規雇用割合は、2001年までは各年2月の値(『労働力調査特別調査』)で、2002年以降は年平均の値(『労働力調査詳細集計』)

給与・働き方に関する訴えが多くあげられている。雇用「量」の改善を自画自賛(というより、我田引水)する政府の姿勢が問われる。

## 公共サービス分野に広がる

### ワーキングプア

#### ○法の狭間に落ちた存在

—自治体の臨時・非常勤職員—

人口当たりの公務員数が少ない日本では、公共部門で、自立可能な雇用モデルを積極的に創出していくことが期待されるのだが、じつさいには国や自治体財政の悪化を理由とした公務員定数の削減といった行財政改革などを背景に正規の職員数は減らされ、代わりに臨時・非常勤職員が急増している。12頁・表は短時間・短期間勤務者を除く総務省の調査で、2012年4月1日時点で60万人に達している(16年の総務省の調査〔未公表〕では、さらに

※2 北海道経済部労働局雇用労政課「職場定数に向けた離職状況調査結果報告書」2015年3月。18〜24歳では、「仕事上のストレスが大きい」(38・4%)、「肉体的・精神的に健康を損ねた」(27・2%)、「給与に不満」(26・3%)、「労働時間が長い」(25・4%)、「休日・休暇が少ない」(25・4%)が上位5つである。

その数は増えていると思われる)。そして、その大半(4分の3)は女性である。

彼らは、恒常的、基幹的な業務に従事しながらも、地方公務員法上は、長期で働くことが前提とされていない。自治体によってはそのこととの整合性を無理矢理につけるために、勤続年数に上限を設けたり、任期終了から次の採用までの間に一定の「空白期間」(クーリング期間)を設けたりするなど、雇い方・働かせ方に自治体側の過度な裁量が容認されている。しかも労使対等の「雇用」関係ではなく、ある者を首長など任命権者が特定の職に就ける「任用」という点が強調され、民間の非正規労働者であれば一定の条件を満たせば撤回させられる雇い止めには届せざるを得ない。その上に、専門的な仕事にたずさわるものも含め、彼らの収入はほとんどが年収200万円未満の世界である。足元のかかる事態を放置

表 地方公共団体における職員数の推移  
(正規職員と臨時・非常勤職員との比較)

	2005年4月1日 現在	2008年4月1日 現在	2012年4月1日 現在
臨時・非常勤職員数 (A)	約45万6000人	約49万8000人	約60万4000人
正規職員数 (B)	約304万2000人	約289万9000人	約276万9000人
職員に占める 臨時・非常勤職員の割合 (A) / ((A) + (B))	13.0%	14.7%	17.9%

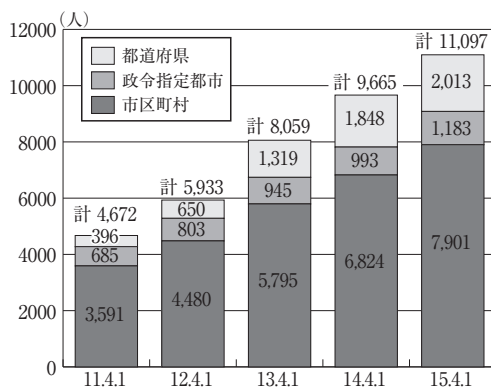
出所) 総務省「地方公共団体における多様な人材の活躍と働き方改革に関する研究会(第1回)」(2016年5月31日配布資料)

〇もう一つの官製ワーキングプアと、公契約運動

と、公契約運動

してにおいて女性活躍社会とは噴飯かばえものである。

図2 任期付職員の採用状況の推移  
(過去5年間)



出所) 表に同じ

けで提供されているわけではない。民間労働者もその責を担っている。しかし、国や自治体からの発注条件の悪化で、ここでもまたワーキングプアがつかり出されている。

以上のような問題群の広がりに対して、ここ北海道においても、ナショナルセンターの垣根を越えた「なくそう! 官製ワーキングプア」運動が取り組

まれている。その一つが、国や自治体を一方の当事者として結ばれる契約を適正化すること、すなわち、公契約の適正化運動である。2012年に札幌市議会に公契約条例案が提案されたのを契機として始まった。

詳細は省くが、自治体による発注条件の悪化で、仕事を受注する事業者は労働条件の切り下げを余儀なくされ、労働力の確保も困難となり、業界自体が立ち行かなくなっている。当然、提供されるサービスの質にも悪影響を及ぼす。条例制定を通じてかかる事態を改善し、暮らしていける条件整備を地域に押し広げようというのがこの運動の趣旨である。かかる共同が北海道では札幌と旭川ですすむ(※3)。

※3 旭川では、市の発注する公共工事現場で調査を行った結果、労働者に支払われている賃金が、公共工事の予定価格の積算で使われている労務単価を大きく下回る水準であることがあきらかになり、市議会に対して公契約条例の制定を求める要望書を2016年7月に提出した。以上の詳細は、旭川ワーキングプア研究会「旭川市の公共工事現場調査報告書」(2016年6月発行)を参照

## 集団的労使関係の「再構築」 による非正規労働者の自立

「女性活躍」「一億総活躍」につづき、第3次安倍再改造内閣では、「働き方改革」が打ちだされた。同一労働同一賃金の実現による非正規労働者の処遇改善、長時間労働の是正などのかけ声も聞こえてくる一方で、さかのほれば、派遣の恒常的な受け入れを可能にした2015年の労働者派遣法の「改正」、脆弱に過ぎる日本の労働時間規制さえも外す高度プロフェッショナル制度の導入推進（法案提出）のほか、解雇規制の緩和に向けた議論や労働市場政策の民営化がすすむ。富める者が富めば、貧しい者にも自然に富が滴り落ちるとするトリクルダウン理論の虚構性もあらわになる中、世界で一番企業が活躍しやすい国づくりをめざす「改革」の反労働者性を暴き、働くことや暮らし

をどう保障していくのか——09年の政権交代時に人びとが期待を寄せた総合的なビジョンに関する議論を再燃させる必要がある。

その中心的な担い手は労働組合であり、集団的労使関係を土台にした職場での取り組みを不可欠とするのには言う

### 若者に労働法・労働組合を伝える試み



労働組合を結成し、介護職場における理事会の不正をただし、労働条件の改善を実現——学生を対象とした地域の労働組合による「団結剣」学習会。講師は札幌地域労組鈴木一副委員長

までもない。小論のテーマに関わっても、働く者が職場で自立するためには（モノを言うには）労働組合の存在が不可欠である。

もっともそう主張するには、非正規労働者を排除し、格差・貧困を拡大してきた「従犯」とも指摘される既存労組の姿勢はきびしく問われよう。そのことを抜きにして、格差・貧困の是正は期待できず、なおかついま、労働政策の決定過程から労働者の代表を外そうとする動きを本格化している政府の姿勢を批判できまい。当事者抜きに物事を決めるな、といった、民主主義の強化がここでも求められている。

#### 参考文献

川村雅則ほか共著『学校で労働法・労働組合を学ぶ——ブラック企業に負けない！』きょういくネット（2014年）  
伍賀一・脇田滋・森崎巖編著『劣化する雇用——ビジネス化する労働市場政策』旬報社（2016年）