

非正規雇用と労働組合

2007. 6. 22 鴨 桃代

1 非正規労働者とは

正規労働者／直接雇用 フルタイム 無期 月給制 各種保健あり
非正規労働者／

2 非正規労働者の現状

図①

総務省「労働力調査」05年

		男女計		女性		男性	
正規		3374 万人	67.4%	1018 万人	47.5%	2357 万人	82.3%
非 正 規	パート・アルバイト	1120 万人	22.4	872 万	40.7	247 万	8.6
	派遣・嘱託・その他	513 万人	10.2	253 万	11.8	260 万	9.1
		5007 万人	100	2143 万	100	2864 万	100

①全雇用労働者の2143万人・42.8%をしめる女性(05年) / 1548万人・35.9%(85年)

②女性労働の非正規化 52.5%

③若年層パートの急増：高卒男子35.8% 高卒女子36.1%

非正規カップル ※子どもが4～6歳で女性の4人に1人はパート

④官・民間わず

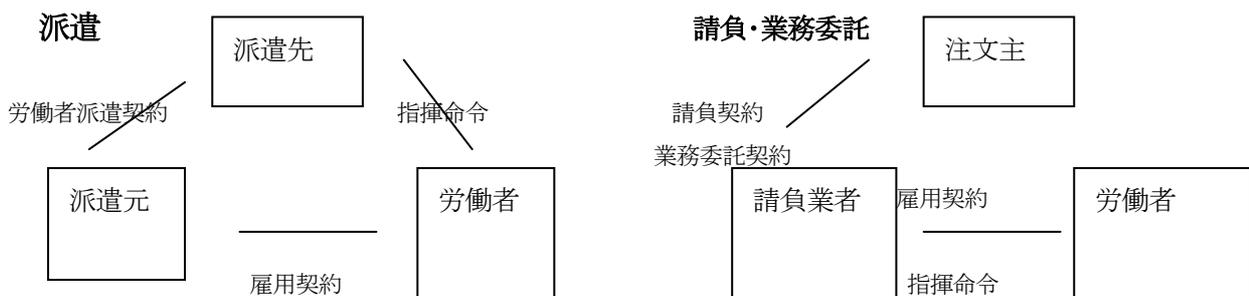
図②若年労働者の正規・非正規の数と割合

		正規	非正規
15～24才	558万人(100%)	300万人(53.7%)	259万人(46.3%)
25～34才	1309万人((100%))	974万人(74.5%)	334万人(25.5%)

図③ 95年日経連「新時代の日本的経営」

		賃金	一時金・退職金	雇用期限
長期能力活用型	幹部社員	月給	あり	なし
高度専門能力活用型	専門職	年俸	なし(あり)	年契約・有期
雇用柔軟型	パート・派遣	時間給	なし	有期

図④



3 非正規労働者の問題

図⑤ 税務統計による民間給与から作成04年

(1) 賃金

- ① 「生存権」に抵触する賃金<女性労働の非正規化>
パート：全国平均時給941円×2000h=1882000円
- ② 仕事にみあっていない<正社員になりたい>
<仕事は一人前・扱いは半人前>
・「基幹化」：「正社員のパート」
事業所アンケート：正社員のパート35.7%、管理職・グループリーダーに登用10.5%

年収	男女計	女性	男性
100万円以下	8%	16	2
200	14	26	6
300	16	23	11
400	17	16	18
500	14	9	18
600	10	4	14
800	11	3	16
1000万	5	1	8
1500万円超	5	1	7

(2) 有期契約

- ①細切れ契約
- ②雇用不安
- ③「更新」に縛られる<ものいえない>

(3) 日々の身分差別

4 「多様化」=雇用の劣化

直接雇用／契約社員、パート・アルバイト、
間接雇用／派遣、請負、アルバイト派遣
個人請負

派遣

1. 派遣の実態と問題点

- ① 三角雇用⇒企業にとって、扱いやすい労働者
- ② 派遣法の規制緩和⇒どこでも・なんでも派遣
- ③ 夢ある働き方⇒雇用不安定、“35歳定年”
- 2. 派遣労働者の雇用安定と権利向上をめざして
 - ・ 派遣先の雇用責任の明確化
 - ・ 登録型派遣の原則禁止

スポット派遣

1. 実態と問題点

- ① 日雇い⇒不安
- ② 低賃金／日給6000～7000円が相場 フルに働いても月収15万円以下
- ③ 集合時刻から作業開始時刻、作業終了時刻から解散時刻＝手待ち時間（労働時間）への賃金不払い
- ④ 「業務管理費」「データー装備費」名目による賃金控除
- ⑤ 日雇い雇用保険未加入
- ⑥ 労働安全対策
- ⑦ 個人情報の取り扱い—差別・人権侵害につながる個人情報の収集
- ⑧ 労働条件の明示の不備—携帯メール
- ⑨ 消費者金融の斡旋
- ⑩ 偽装請負・違法派遣—建設業務や港湾業務

2. ユニオン結成

最低賃金で生活できるか

A 最低限必要な生活費 27歳・女性

家賃（6畳一部屋）	71,000
光熱費	8,000
食費	20,000
国民健康保険	14,000
医療費	3,000
通信費	4,000
日用品・文具	10,000
合計	133,000

B 支出不可能

定期預金
書籍／新聞
交際費
衣料品

- ・ 最低賃金を下回らない時給
- ・ 不透明な名目の賃金控除の廃止
- ・ 有給休暇
- ・ 日雇保健の適用

偽装請負

1. 偽装請負の実態と問題点

① 「偽装請負」＝請負を偽装して行われる中間搾取

② 中間搾取により侵害される権利の実態

- 賃金の低下／正社員との格差
- 「細切れ契約」による雇用の不安定化＝短期契約の反復更新・「契約満了＝解雇」の多発
- 安全対策 危険作業 労災
- 労働・社会保険の未加入
- 労働基準法違反／長時間労働、不払い残業、年休未付与

2. 「偽装請負」で働く労働者の雇用安定と権利向上をめざして

① 立法課題

- ・ 発注主（供給先）の雇用責任の明確化

② 行政指導の課題

③ 業界ルールの確立

④ ユニオンの交渉

図⑥個人請負

	業務委託社員	労働者
契約	業務委託契約	雇用契約
立場	個人事業主	労働者
健康保険	国民健康保険	健康保険
年金	国民年金	厚生年金
雇用保険	なし	あり
労災保険	なし or 個人	会社で加入
税金申告	確定申告	基本は源泉徴収

偽装個人事業主

- ・ 労働者性の確認

5 全労働者の問題に

企業にとって「扱いやすい労働者」⇒能力・意欲の活用<企業は非正規雇用依存から脱却しない>
 <人件費コストがかからない、雇用調整が容易、雇用責任がない><仕事ができる>

① 正規の非正規化

② 逆均等待遇の進行<低位水準化>

③ 正規の働き方

- 拘束性<長時間労働、異動、配転>：過重なノルマ<成果主義、過重労働>
- 心・身体の病気、過労自殺、過労死

6 労働法制<労働ビッグバン>

① 徹底した規制緩和

② 徹底した能力・意欲の活用<自己責任>

(1) 労働契約法

(2) 日本版エグゼンプション

(3) パート労働法

7 労働組合の課題

1) 「均等待遇」を働き方のキーワードに

- ① これからの働き方をつくる
 <正・非の二者択一でない：仕事と生活の調和>
- ② 人としての“心”、労働者としての“団結”をとりもどす

2) 人権を柱とした社会的労働運動

<非正規労働問題をすべての運動の主流に>

3) 非正規労働者にかかわる労働法・労働政策

- ① 均等待遇の実現<間接差別の禁止>
 <パート労働法に均等待遇を条文化>
- ② 理由のない有期雇用の禁止を
- ③ 使用者概念の再構築と「労働者」概念の再確立
- ④ 全体の底上げを<最低賃金><企業内最賃>

	図⑦ 最低賃金	
日本	610～719円	
アメリカ	5.15ドル ※ 7.25ドル(868円)に	617円
カナダ	6.25～8.05カナダドル	651～838円
イギリス	5.05ポンド	1195円
フランス	8.03ユーロ	1264円

図⑧ 労働市場の規制緩和の流れ

	労働法制の新設・改正
1947	労基法制定。1日8時間・週48時間
85	派遣法制定／適用13業務に限定(86年施行時に16業務に拡大)。均等法制定
87	労基法改正。週40時間。1ヶ月・3ヶ月、1週間単位の変形労働時間制、フレックスタイム制、専門業務型裁量労働制導入
92	労基法改正、1年単位の変形労働時間制導入。時短促進法制定、年間労働時間1800時間目標に
95	総理府行政改革委員会・規制緩和委員会発足。日経連(現日本経団連)「新時代の日本的経営」発表
96	派遣法／対象業務を26業務に拡大
97	専門業務型裁量労働の対象業務を5から11に拡大。均等法改正／18歳以上の女性の残業規制撤廃
98	規制緩和委員会発足。企画業務型裁量労働制導入
99	派遣法改正／原則自由(ネガティブリスト化)
2001	内閣府経済財政諮問会議、総合規制改革会議、小泉政権発足
02	専門業務型裁量労働制の対象業務を19に拡大。総合規制改革会議の答申を受け、政府がホワイト・カラー・エグゼンプションの導入検討を閣議決定
03	労基法改正／有期雇用契約の期間上限を原則3年、一部5年に。企画業務型裁量労働制の要件緩和。派遣法改正／製造業派遣解禁、派遣期間の上限を1年から3年に
04	規制改革・民間開放推進会議発足
06	時短促進法廃止。安倍政権発足
07	労働契約法案、パート労働法、最低賃金法、雇用対策法などの改正案を国会に提出。ホワイト・カラー・エグゼンプションを盛り込む労基法改正は見送り
08	派遣法改正／上限規制の撤廃。事前面接の解禁