

静岡県

-働くものと県民のためのシンクタンク-

労働研究所

会報

〒422-8062 静岡市稲川 2-1-33

清水起業ビル3階 静岡県評内

静岡県労働研究所

Tel.054-287-1293 Fax054-286-7973

E-mail.kenpyo@mail.wbs.ne.jp

http://shizuokaroken.cool.ne.jp/

手弁当の研究会ですのでどなたでも参加できます！

1年間のまとめ 不安定労働の規制と未来

発表者 中澤 秀一

(中央大学兼任講師・特別研究員)

9月17日 (金)

▶ 非正規へと事業

の中で置き換えが物
凄く勢いで進んでい
ることがうかがえる。

このことから、職場

定例研究会も丁度1周年となり、この会も12回を数え、延べ参加者も100名余の参加となり、次年度に繋がる成果を得たと思います。

今回は、この1年のまとめとして、中澤特別研究員に発表を要請し、特に不安定労働の中で起きている諸問題を中心に提起され、今後の課題も併せて報告しています。

不安定労働の現状把握

正規・非正規労働者数の推移は、総務省「労働力調査(詳細集計)」によると93年は、男性正規雇用90.6%、女性正規雇用61.5%で、男性非正規雇用4.9%、女性非正規雇用38.5%であったのが、02年では、男性正規雇用が85.1%、女性正規雇用50.9%と下がり、男性非正規雇用14.9%、女性非正規雇用49.1%で、事業所の女性性は約5割が非正規雇用となっている。総合では、93年は、正規雇用79.2%、非正規雇用20.8%、02年には、正規雇用70.7%、非正規雇用29.3%となり、約3割が非正規になっている。この10年間に正規から

における不安定労働の拡大が進み、①不安定労働者の基幹化、つまり非正規労働者の戦力化に繋がって、従来の「景気調節弁」的役割から変化している。②労働のジャストインタイム化の拡大、「必要な時に、必要な技能を持つている労働者を、必要な人数だけ動員できる体制」を作り上げている。

このように現状は、非正規労働者の存在なくして企業における労働は成り立たなくなっていることが理解される。また、この一方で、正規労働者の「非正規」化も進んでいる(各種手当の廃止等の賃金の個人単位化)

不安定労働の分類基準と

雇用形態の実情

雇用形態の分類基準は、3区分
・A 直接/間接(使と労の間に第三者)
・B 常用/有期
・C フルタイム/パートタイム等に分けられ、正規雇用Ⅱ直接常用・フルタイムで、非正規雇用Ⅱ間接・有期・パート等組み合わせによって様々とな

PI・パートタイム労働者の雇用形態は、通常は直接・常用の短時間労働者といえる。約280万人、雇用形態が異なるという理由で低い労働条件になっている。これからの課題は、均等待遇の実現を目指す取組を強めるために、最低賃金の引上げの実現が必要。II・臨時・契約労働者(非常勤講師等)の雇用形態は、直接、有期、フル&パートで雇用・契約期間の定めがある。常に「雇い止め」の不安が付きまとい、昇進・昇格の可能性が低い。今後の課題と方向は、一定期間を超えた臨時・契約労働利用の禁止を求め、正規化へのルール作りの具体化。III・派遣労働者の雇用形態は、間接、常用&有期フル&パートで何でもありの条件となっている。派遣労働には2つの型があり、①常用型派遣は、派遣中であるかどうかに関わらず、派遣業者との間に雇用関係が成立；

ソフト開発、機械設計など専門性の高い業務中心、②登録型派遣は、発注先からの発注に依りて、登録者の中から労働者を選択して派遣、派遣期間のみ派遣元と労働者の間に雇用関係が成立…パソコンなど事務機器操作など、一般事務中心。派遣労働における雇用関係の問題点は、常用型より登録型にある。派遣元(使用者・雇主)の責任があいまいで、「使用すれども雇用せず、雇用すれども使用せず」、「派遣先での実際の仕事」が派遣内容と全く異なる、「派遣先の都合で契約途中なのに解雇された」、「2年間昇給が1回も無い」など、労働者の諸権利が無視されている。

今後の課題と方向は、常用雇用の派遣労働への代替の禁止、正社員化ルールの明確化を図る。派遣中断期間における休業補償制度の確立。更には、派遣分野の再限定化…専門分野の限定など取組むべき方向であります。

IV・業務請負労働者の雇用形態は、間接、有期フル&パートなどで雇用関係が出来ています。業務請負は、請負業者が製造工程の一部を丸ごと請負、請負業者の指揮下で作業を行なう。(発注元企業は直接指揮命令できない)しかし、現実には、発注元企業の労働者に混じり、発注元企業の指揮下で働いている偽装請負(裏派遣)が異常ともいえるほど拡がっている。問題点としては、①使用者(雇主)責任があいまいで、②労働者には極度の不安定性が常に存在する、「いつでも解雇できる」契約単位半年、1ヶ月、3ヶ月など、③労働条件は低賃金(中国とコスト競争等)。

「正社員の1/3」、社会保険の加入率「業界平均3〜4割」、④不規則な労働時間「夜勤専属、24時間365日、一括請負」で過酷な業務となっている。(会報NO.9で上段勇士氏の過労死事件の記事)

今後の課題と方向は、現状の監督官庁もない「野放し」から、まずは法的規制の対象にしていくことが先決である。

むすびー労働の未来とは

「不安定労働」を「不安定」ではなく、個人として「自立」(生活)、できる労働の形にいかに変えていけるかが今後の課題である。このためには、「不安定労働」の組織労働者による組織化の緊急性、更に連携の強化と運動が必要である、と発表を終えました。

注 不安定労働の拡大

「雇用弾力化」のもつ意味
実際は就業者と失業者の中間形態である「部分就業者」(半失業者)を増加させているだけであり、労働者の生活は困窮化が進んでいる



【討論の内容】

不安定雇用という点、今まではパート・臨時労働者のイメージであったが、最近では若い人達のフリーター化が進んでいる。フリーターの定義(厚労省34才未満・内閣府35歳未満)統計上)。当研究所もハローワークで派遣・請負の求人の実情、高齢者の就業も合わせて調査をすることの必要性を感じた。

また、均等待遇に向けての運動の取組についても差別をなくすためには、どうするか議論もされました。今回の研究会からは、非正規労働者のユニオン化を目指すには、どういうことが必要であるか?これからの研究課題となりました。(文責 片桐)

【今後の日程表】

◆10月13日(水) 18:30〜第15回理事会

会場:静岡労政会館5F第1会議室

◆10月15日(金) 18:30〜第13回定例研究会「最賃制の現状と問題点…」会場:静岡

労政会館5F第2会議室

◆10月21日(木) 18:30〜沼津講座「グローバル化と企業の社会的責任」講師:朴根好(パク クンホ) 静大助教授

会場:沼津労政会館 第1会議室

◆11月18日(木) 18:30〜浜松講座「グローバル化と企業戦略」講師:安藤研一 静大助教授 会場:クリエート浜松