

2012 年 8 月 11 日

非正規雇用の現状と課題

～有期・パート・派遣のあるべき規制について～

弁護士 中村 和雄

はじめに

みなさん、こんにちは。今日は、お招きいただいて本当にありがとうございます。静岡の労働研究所のような組織、実は京都では、まだ作られていないです。ぜひ京都の中でも、こういうシンクタンクのようなものを作りたいと思います。非正規労働者の権利実現全国会議っていうのをやって3年目ですけど、脇田先生が代表で、私が副代表で、ずっと全国1年間に4箇所ぐらい動かしてもらって、講演会をやっています。非正規問題、実は10年ほど前に、脇田先生と一緒に韓国へ行って、非正規雇用センターというところに、いろいろ励ましてもらいました。韓国でも決して昔から非正規運動が強かったわけじゃなくて、この10年間、15年間ぐらいの間にいろんな運動が作られてきて、今法律がどんどん改定されてきたという結果です。ぜひ非正規と正規の壁をどうやって越えて、非正規労働者の権利を実現するのにどういうふうに変えて行ったらいいのかということを、一緒に考えていきたいと思っています。

2週間前にも、私は2回目ですが、韓国へ行ってきました。今、竹島の問題とかあるんですが、韓国は非常に法的な整備が進みました。あとで少し時間があれば、触れさせて頂きたいと思いますが、非正規を無くしていくための非正規職保護法というのをやって、これを今、厚労省が参考にして、この間、有期の改定の時に、どこがどうだということをやったという経過があります。そして、この間行って、ソウル市の市長さんにお会いしました。パクさんという弁護士出身の方ですが、時が時であれば、ソウル市と京都市との対談ということもありました。行ってびっくりしたんですが、ソウル市の非正規労働者の3分の1くらい、1000人以上を、この間、全部正規に変えました。そういうことを今やっている国がソウルだし韓国です。これから日本でどういうふうに変えていくのか、そして、実は今年、派遣法それから有期労働契約法制＝労働契約法の改正ということが、一応国会を通りました。そしてもう一つ来年の通常国会に、パート法改正案が出てきます。こういうものが、どういう所をどういうふうに変えてきているのか、本当に非正規問題をなくすには、どういうところをどうして行ったらいいのかということについて、大きな視点でお話させて頂きたいというふうに思っています。

■正規雇用者と非正規雇用者の推移（資料（1））

最初に少し労働実態についての確認をしておきたいと思います。今ちょっとの間、正規雇用と非正規雇用は何なのかということは避けて通ります。非正規雇用というのは、パート・

派遣・アルバイト・嘱託・有期、いろんな名前と呼ばれている方たちと思ってください。正規雇用と違う扱いを受けています。実は日本の雇用労働者数は、ここしばらくあんまり変動していないのです。非正規率が非常に高くなったということを言われて、正規雇用労働者が減ったと言われていますが、雇用労働者数は約 5000 万人で 1995 年くらいからは横這いです。ずうっと 5000 万人、実は去年の段階で団塊世代の定年退職とかありまして、少し減っているんですが、あんまり変動がなく、5000 万人でずうっと推移してきているということです。その中で正規雇用労働者がどんどん減っています。最近で、1 回だけ正規雇用労働者が増えたことがあります。3348 万人だったのが 3362 万人になりました。2008 年から 2009 年にかけてです。それ以外は、毎年毎年、右肩下がりできれいに減ってきています。それを補充する形で、非正規労働者が穴埋めをしてきました。その結果、全体としては 5000 万人であまり変わっていないんです。入れ替えをされてきていると見てもらったらいいいと思います。私も大学で教えていたんですが、少なくとも私たちや布川先生の大学時代、大学卒、4 大卒で就職する時は、みんな正社員、幹部候補生ということで企業に入って行きました。今、大学で学生が就職する時に、正規で就職ができないのです。正規で就職する率が非常に低くなっています。そのことを自己責任だと言われますが、とんでもない状態に学生たちも置かれているということをご理解頂きたいと思います。

次に、去年の統計で日本の非正規率が 35.4%になりました。韓国の非正規率が 51~52%ということが紹介されています。しかし、これは民間のシンクタンクの発表数値が 51~52%なのであって、政府統計は実は 33%ぐらいです。政府の統計は日本と韓国とでほとんど変わっていません。韓国のシンクタンクによる非正規率の計算が高いのは、いわゆる日本で言う一人親方だとか、そういう方たちのところをきちっと非正規労働者としてカウントすべきだと、そういうことをしっかりやっていたら 50%を越えているということを、民間の学者の先生が強調されて、そういうふうに修正されて計算された結果です。実は日本でも同じです。裁判になったりしていますけれど、一人親方の仕事をしているのは一人親方だけじゃなくて、例えば NHK の集金の人とか、いろんな会社のドライバーの人たちも、労働者として扱われていない方が多いですね。自営業者としてカウントされていますので、この統計には出てきません。そういう方たちも、韓国とほぼ同じ非正規状態になっていると言ったほうが正確だと思います。

■非正規雇用者の内訳（資料（2））

時々、派遣村のテレビ報道の影響が強かったということもあって、非正規労働は派遣が中心じゃないかと思われている方が若い人たちの中にいます。非正規の数的な中心はパートさんです。そしてよく女性の労働団体のところで怒られるんですが、「非正規問題は女性の問題だ、どうも派遣村の影響が強すぎて、非正規労働っていうのは、男性労働者の問題のように扱われるのはおかしい、ずうっと前から大変な差別状態だった、パートで女性がこんなに差別を受けてきたということをちゃんと理解してほしい」ということを言われま

す。その通りです。パート労働者は圧倒的に女性が多い、そして実は派遣社員も女性の方が多いのです。派遣村で、私も派遣村に行って相談を受けましたけれど、あそこには男性しか来ませんでした。夜、あそこで泊まるのは、一般の女性にとって非常に怖いことです。しかも、最近は女性のホームレスの人たちが増えてきました。そういう意味では大変な状況になっていると思います。繰り返しますが、数としては非正規のなかでパートさんが圧倒的に多い、そして非正規は女性が圧倒的に多いということを押さえておいてください。

■正社員及び正社員以外の賃金カーブ（資料（3））

正規と非正規の問題、実は EU の諸国でも短期間労働者がいます。派遣労働者もいます。でも大きな社会問題になっていません。なぜか？日本のような、こんな激しい賃金差別がないからです。この表は厚労省が作った表ですが、20 歳から 24 歳くらいに、就職し始めます。この時に、もちろん正社員と非正規社員の賃金格差はあります。しかし問題は、正社員の場合は、その後ちゃんと右肩上がり賃金が上がっていくんですね。だいたいカーブがゆるくなっていますが、それでも 50 歳、56 歳までずっと賃金が右肩上がりになっている現状があります。これに対して、いわゆる正社員以外、非正規社員の場合はほぼ横ばいです。賃金が上がらないのです。そのために、家計を支えなければいけない、そういう年齢になった時でも、それにふさわしい賃金がまったく得られません。これが今の日本の現状です。

■転職入職者数の推移（資料（4））

最近、非正規が非常に問題だということが社会的に共通認識になってきて、厚労省が非正規を正規へ転換していくということを、いろいろと打出そうとしています。それがうまくいっているのか、日本の社会の中で多くの企業がそういうふう実践しているのか、正規への転換制度などが法律などの中に書かれていますが、じゃあ現実はどうなっているのかというのが、この表です。この 7 年間、非正規雇用の人がどういうふうに次の職場を見つめられたかということを調査した表です。一番上の所、「転職・入職者数」というのがあります。新しく仕事を変わって次の仕事に就いた人、そして一番下の所が、前職が非正規であった人が、次の仕事では正規雇用になった人たちです。だいたい 20～30 万人くらいの人とは何か切り替えられました。前職が非正規雇用で正規雇用になった率というのは、23% まで達したことはありますが、結局 21% くらいまで下がってきて、なかなか上向かないんですね。一旦非正規に陥ってしまうと、また非正規でしか社会は受け入れてくれない、5 人に 4 人は非正規のままで悪循環が続いている、ここを断ち切るということができていないということが、わかります。

■正規雇用と非正規雇用（資料（5））

今まで正規雇用と非正規雇用という用語を、何も定義しないで勝手に述べてきました。私が定義しないだけじゃなくて、実は総務省などがやっている統計調査もそうです。先ほど

見てもらったように、非正規雇用という用語がいろいろ出てきます。じつは、これらの調査は事業者にアンケートで聞きます。どんな言葉を使っているのか、「常用」という言葉を使います。ずっと勤めている人は常用という形で答えます。常用労働者とそうじゃない人に分かれます。そして、そうじゃない人は、パート、派遣、アルバイト、その他、こういう統計の取り方をしています。常用労働者の中には、実は細切れの有期契約を繰り返している人たちがいっぱい入っています。それでも、統計上、正規のような統計に作られているという現実があります。正確に正規と非正規を区別して、きちっとして統計をとったらたぶん、もっと違う数字になったはずです。正規と非正規とはいったい何が違うのか、非正規雇用というのは正規雇用ではないものです。じゃあ、正規雇用とは何なのか。確立しているようで、実は正規雇用が何なのかということは、必ずしもきちんと学者の間で共通の認識が確立されているわけではありません。

○期間の定めのない雇用

私たちは、本来あるべき雇用、これが正規雇用だと考えています。一般的に考えられている正規雇用というものは、一つは期間の定めのない雇用ということ、期間の定めがあれば、いつクビを切られるかわかりません。労働者は毎日毎日働いて賃金をもらって、それによって再生産をして、家族も養っていくという関係にあるわけです。だから期間を定められて、ここでおしまいだというようなことにされる不安定なものでは困るということです。自分からやめる自由はもちろんあるわけですが、勝手に辞めさせられない、ずっと働き続けられる、これが本来の雇用だというふうに考えています。

○直接雇用

それから、先ほどの堀口さんの話にもあるんですが、本来、使っている人と、賃金を払う人は同じでなきゃいけません。賃金を払っている人に対して、仕事の関係でも文句を言えなければいけない、対抗関係になければいけないという、直接雇用というのが原則です。それを別々にしちゃったのは、やっぱりおかしいです。人を使っている人と賃金の払い手が違ってきているという、非常に不安定な三角関係は望ましい形ではないというのが考えです。この三角関係というのは、派遣労働と言います。こういう形で 1985 年に、日本では導入されたわけですが、そんなものは好ましくないわけです。直接雇用の原則という形で述べていることです。

○相当な労働時間の確保

それから、相当な労働時間の確保というのがあります。再生産、いわゆる労働者が労働をしてちゃんと生活をしていく、それにふさわしい賃金を得られるだけの時間を確保しろということです。もちろん労働時間が短いに越したことはないですが、ちゃんと生活を営んでいく、社会生活を継続的に維持していくのにふさわしい労働時間が確保できるような、そういう働き方にしなければいけないということで、それが労働時間の確保ということで。それに対して部分的な、一般的な労働時間より少ない労働時間で働く働き方を、パートタイム労働と呼んでいます。パートタイム労働が直ちに悪いわけではありません。これ

は本来、相当な時間働くのを原則とすれば、それに対して、それよりも少ない時間で働く労働ということで区別しているわけです。少ない時間働くことで、生活が何不自由ない働き方を求めたり、アルバイトで学生が一定の時間だけ働けばいいというようなことは構わないわけですが、原則としては、必要な時間はちゃんと働けるようにしようというのが、本来の働き方というふうに考えています。

○適正な処遇

今見て頂いた、本来の働き方ではない働き方のところが、この間の一連の法律改正の所です。有期契約の改正の問題、それから派遣労働の改正の問題＝派遣法ですね、それからパートタイム労働、この三つが今、国会で議論されたりこれから議論されようとしています。もう一つ、ディーセント・ワークという形で ILO も使っていますが、働き方のもう一つの指標として、ふさわしい相当な働き方、日本語の訳が非常に難しく、私なんかは人間らしい働き方という訳語にしていますけど、適正な処遇を認める、そういうディーセント・ワークという働き方をしなければいけないということを、ILO が非常に強調して訴えています。そういうこととの関係で、日本で非常に遅れているのが、均等対偶の原則です。同じような仕事をしているのに、同じだけの処遇にならない、こういうことを改善していく、このことが今議論として詰めていかなければいけないと考えています。

■派遣法の改正（資料（6））

派遣法改正案が通ってしまいました。私、日弁連の貧困問題対策本部の事務局をしまして、ワーキングプア部会で作業しています。日弁連でも派遣法の改正について、何度も意見書を出したり、国会対策もやりました。議員の皆さんにもずいぶん要請しました。時の政権党だった自民党が派遣法改正を出してきました。その段階で、野党の皆さんと共闘して、派遣法をちゃんと抜本改正していこうじゃないかという運動を日弁連としても行ないました。野党 3 党、即ち民主党、社民党、国民新党、この 3 党が共通で案を作る作業をずっとやっていたのですが、ある日、呼びがかかって、その段階で日弁連の意見を聞きたいということになりました。私たち 5,6 名が行って、1 時間半くらい議論をしました。当時の民主党の政調会長の菅さん、それから社民党党首の福島瑞穂さん、それから国民新党の亀井亜紀子さんが参加されました。それで日弁連の考えも踏まえて、なんとかここまでだったら頑張ってくれるという話になりました。そういうなかで、まとまったのが野党 3 党案でした。その後政権が代わり、まとまった案が法案として国会に提出されると期待したんですが、残念ながら政権が変わったら、全然違う法案にすり替えられてしまったという、そんな経過があります。抜本改正が出来ませんでした。日雇い派遣が一部規制をされたりしていますが、派遣法のいろいろな問題が、積み残しになっている状態です。

○日雇い派遣の原則禁止

今回の改正で、一応改正と言えるようなところが何箇所か一応あります。その点だけ少し補足しておきますと、日雇い派遣の原則禁止ということになりました。ただ気をつけて頂

きたいですが、法律で日雇い派遣が非常に問題が大きいので禁止したというふうになったんですが、今厚労省が政令を作っています。その中でせっかく日雇い派遣を禁止したはずなのに、これは例外、これは例外と言っているんですね。ほとんどの業務を例外扱いにしたり、それから高齢者は良いだとか、年収 500 万円以上ある家族の中の労働者だったら良いとかですね、めちゃくちゃなことをやって、これを骨抜きにしようとしています。この点も気をつけて頂きたいと思います。

○グループ企業内派遣の 8 割規制

それからグループ内企業への派遣が 8 割内ということになりました。今、多くの金融機関、銀行もそうですが、みんな窓口は、1 階で座っている方たちは派遣労働者です。後ろに一人だけ正社員の男性がいるのが普通ですけど、あとはみんな派遣労働者です。病院の受付はほとんど派遣社員になりました。おかしいですよ。そういう形で賃金を低く抑えてしまう。付けているワッペンとはみんな銀行のワッペンを付けているのに、実際は所属会社が変わります。こういうのはおかしいじゃないかということで、一定の割合で規制をかけました。こういうことが今後どうなっていくのか見ていきたいと思います。

○派遣先の労働者との均衡考慮

それから派遣先の労働者との均衡考慮という規定が一応入りました。だけど、どれだけ実効性があるかということは問題です。堀口さんもそうですが、派遣先で働いている一般正社員とどれだけ処遇をちゃんと平等に扱っていくのかということを、これから具体的に記していかなきゃいけないと思います。

○マージン率の情報公開

それからマージン率という派遣会社のピンハネですね。派遣会社はぼろ儲けして、どんどんビルを建てているわけです。一応情報公開をさせることになりました。一人一人でなく、まとめてしかやらないことになったので、かなり不十分ではあるんですが、そういうものを公開させます。たぶんネットで、公開させることになると思いますので、それをしっかりと徹底したものにしていくということが重要だと思います。

○派遣法違反の場合、派遣先が労働契約申し込みとみなす

最後の点、派遣法違反の場合に、違法であることを知りながら受け入れている場合には、派遣先が労働契約を申し込んだものとみなしますという規定が新しく入りました。政令 26 業務でないことをわかっていながら、何年間にもわたって働き続けさせている、そんなことは派遣先でも当然わかっています。それにもかかわらず、ずっと 1 年とか 3 年とか過ぎて、働き続けさせている場合には、派遣先が派遣先の社員として契約を申し込むということを経営者としてすることになりました。それについて派遣労働者は、私はその申し込みに応じますと言えば、派遣先労働者として地位が認められるという形に法律が改正されました。これによって例えば堀口さんが、この法律が施行された後も働き続けていれば、派遣先の社員としての地位が認められることは、法律で明らかになりました。ただし、法律の施行がまだ、先ほど言ったように 10 月 1 日になるかと思うんですが、秋から施行されると思いま

すが、それから 3 年経った後からです。現在働いている人が直ちにこの権利を認められる訳じゃなく、3 年経たないとダメだということです。非常におそまつな法改正です。

他にもっと改正するところがいっぱいあるのに、製造業派遣の禁止だとか、登録型派遣の禁止だとか、そういうことはまた検討をしましょうと言って、置いてきぼりにされました。こういう点でもまだまだ抜本改善には遠いですが、ちょっとだけ前進はした、今の法律よりは良くなったというふうに思っています。

■有期労働契約（労働契約法）改正（資料（7））

それから有期労働に関する労働契約法の改正法が 8 月 3 日に成立しました。どういうことが決められたのか、この改正も抜本改正には非常に遠いものだと思います。私たち、日弁連も同じですが、有期労働契約、期間が付いているというだけで、いろんな差別をされる、期間が来たらおしまいって言われちゃうような法制はおかしいです。本当に必要な時だけ、例えば産前産後休暇の労働者が出たとか、国体があってこの期間だけ必要だとか、何か特別な本当に必要な事情がある時以外は、こういう有期の契約は認めないようにしようという法制、入口規制と言うんですが、そういう法制にすべきだと求めたんですが、残念ながら受け入れてもらえませんでした。出てきた新しい法律、規制というのはここに書いてある 3 つが主な改正点です。

○有期労働契約の雇い止め濫用の禁止

一つは有期労働契約の雇い止めの濫用禁止です。これは裁判の世界で判例がいっぱい積み重なっています。期限が付いていても、何回も更新されていたり、更新されていなくても、来年は大丈夫ですよという期待を持たせるような、そういう契約関係で働かせていた場合は、期限が来たらおしまいですよってことは言えません。ちゃんと次の契約への雇用継続の期待というものがあるから、それは期限の定めのない契約をしている場合と同じように、雇い止めにする合理的な理由がなければ契約は続くんですよという判例がたくさんあります。それがもう実務上は確立をしています。雇い止め法理と法律家は呼んでいますが、そういうものを今度は法律の条文に一応書き込みました。労働契約法という法律の中に、そういう判例の法理を条文に書き加え法制化したという、これが 1 点です。

○期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止

それから 2 番目が、期間の定めがあることによって、不合理な労働条件を付けてはいけません、差別してはいけませんよということを規制しました。当たり前の話ですが、今までこういうふうには書いてなかったのが、これをちゃんと書いたということです。これがどこまで実用化できるのかということが、これからの私たちの課題でもあるし、皆さんの運動の課題にもなってくると思っています。期間があるということ、有期契約だということだけで、多くの職場では賃金が安くなったり、福利厚生施設が差別されたりしているわけです。これを裁判で、もしそんなことがあれば無効ですと、平等にしなければいけませんという判決を出すということができるとかどうかわかりません。つい最近、実は相談

に来られた方が、有期契約のパートさんでした。正社員の皆さんは親が亡くなれば、会社でちゃんと社内に告知するために広報が流れるんです。誰々のお父さんが亡くなりましたと。それで社員の皆さんがカンパを集め、そして本人は忌引き休暇で 1 週間くらい休みます。それに対して、パートさんのお父さんやお母さんが亡くなったとしても、何の告知もないんです。しかも忌引き休暇もなく、有給休暇をとって休みます。誰も話題にしてくれない、こんな差別があっていいんですかということです。今回の法改正で裁判で勝訴しやすいのではないかと考えています。いろんな労働条件の差別、例えば通勤手当、正社員には出すけれど、パートさんや派遣の労働者には出しません。こんな差別があってはならない、これはおかしい、明らかに期間が付いているということだけで、不当な差別じゃないか、こういう裁判をどんどん出して行きたいと思っています。それから仕事がほぼ同じなのに、あまりにも賃金の差別が激しいというような場合も、これはいけるはずだというふうに思っています。今回の法改正を、ぜひ積極的に活用することを、これから考えて行きたいと思っています。

○有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換

それから 3 つ目として、有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換ということが新しく入りました。先ほどご紹介した韓国の非正規職保護法という法律が 3 年前に出来て、そこでは 2 年間、いわゆる有期契約などで勤めていた人が 2 年間経ってもさらに働き続けていれば、無期契約に転換するという規定があるんです。韓国ではそういう規制があって、どんどん転換していく。日本でもいつまでも有期、有期というのはおかしいと言う批判があり、正規への転換ということが一応規定の中に入りました。だけど韓国と違って、2 年間じゃなくて 5 年間にされちゃいました。私たちは 1 年間にしろとだいぶ言ったんですが、最終的には 5 年間です。5 年間経たないとダメなんです。しかも韓国にない「クーリング期間」というものが付けられました。例えば 4 年間雇って、そして 6 ヶ月おいて、そして 1 から 5 年経たないと有期から無期へ転換しません。これはひどいじゃないか、あんまりだということを言っているんですが、最終的にこの改正案が通りました。しかも問題なのは有期から無期に、契約が 5 年間経って無期になったとしても、特別な合意がなければ、労働条件は据置きという規定が入っています。ここをどう解釈するかというのは、これからの労使の闘いだと思っています。有期の人是一般的に、賃金が低いですね。やっと無期になった、正規になった、でも賃金は昔のままでいいということを規定の中に入れています。これを差別、先ほどの不合理な差別だと言って闘っていけるかどうか、ここが課題だと思っています。この点もひとつひとつのおかしさをきちっとしていかないと、有期から無期になったけれども、やっぱり差別があるということを残しかねない、こういう状況にあるということを見ておいてください。

■パート労働法改正（資料（8））

次にパート労働法について、労働政策審議会という所が、建議という報告書を発表しまし

た。通常で言えば、今国会あたりに出てきておかしくないですが、厚労省と話したら、来年の通常国会に出すと言っています。パート労働法という法律が、あまりにもパート労働者の差別が激しすぎるので、一定の改善をしなければいけないということで、少しずつ改正されてきた経過があります。

○8条 同一労働同一賃金規定

そして8条の規定で、一定の条件が同じであれば、正規の人と差別してはいけませんよという規定を作りました。それが同じ仕事をしていること、そして人材活用の仕組みってわかりづらいですが、人材活用、配置転換とか、これからの使い方というのが全く同じで、しかも無期契約ということが付いていたんですが、こんなパート労働者はいません。厚労省でも1%という数字を言っていました。そしてシンクタンクの調査では、実態調査をやってみたら、その3つが当てはまるような人は0.1%にも満たないということを言っていました。だから役に立たない。これでは何もならないということで改正の議論をしてきて、改正ということになったんですが、今回出てくる改正案は、法律改正にするとこんな形になりそうです。「職務の内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して不合理な差別を禁止します。」今までは3つのことが揃えば、差別してはダメですよということでした。私たちは3つの要件の中から2つを削れと、職務の内容が同じだったら差別してはダメです、人材活用の仕組みだとか、無期ということを外せという要求をしてきています。そういう要求は受け入れられないで、職務の内容を、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理な差別は禁止しますという規定になりそうです。少し前に見てもらった労働契約法の、有期雇用であることを理由として差別してはなりませんという規定と、ほぼ同一の規定になります。だからパートである、短時間労働者であることを理由として差別してはなりません。その時の考慮要素として、職務の内容だとか人材活用の仕組みだとか、その他の事情を考慮しますということになります。幅が広がったように見えます。差別は正にとって有効になったように見えますが、実はかなりの後退だというふうに私は思っています。少なくともこれだけのことがあったら同一労働同一賃金だという規定になっていたのが、全部外されて、不合理な差別を禁止する規定だけになってしまいます。そうすると原則が消えてしまうんです。同一労働同一賃金、同じ仕事をした人は同じ賃金だという、日本でやっとできたパート労働法8条という規定が、削られようとしていることは問題だと思っています。

○9条 均衡、努力義務

それから9条で、均衡努力義務の規定がありました。他の労働者との均衡を考慮して配慮しなければいけないという努力義務です。9条をどうするか、8条でこういう差別禁止の規定を置いたら9条はどうするのか、廃止するのか、それとも同じように努力義務で残すのかというようなことが、まだ決着が付いていない段階です。これから法改正にあたって、このへんがどうなっていくのか、私たちは同じ仕事なら同じ賃金を出せと、いわゆる同じような仕事なら同じような比例的な割合の賃金をちゃんと払いなさい、労働条件を確保し

なさいと、いわゆる同一労働もしくは同一価値労働同一賃金の原則というのを、しっかり日本でも入れろという要求をしていく必要があると思っています。

■「望ましい働き方ビジョン」の概要（資料（9））

民主党が今、消費税と社会保障の一体改革ということで、これからの雇用のあり方というところでこのペーパーを出してきています。全国を小宮山大臣だとかいろんな人たちが回って説明をして、その時に打ち出している考え方です。「望ましい働き方ビジョン」という形で、今、厚労省も含めてこういうことを言い出してきています。一見、なんか良さそうに見えるので気をつけてもらいたいのです。特に非正規雇用の関係で、ディーセント・ワークとか、いろいろすばらしい言葉がいっぱい出てきています。じゃあ、これから本当にどうしようとしているのか、非正規雇用がどんどん増えて大変になっているという現状は書いてあって、じゃあどうするか、「非正規雇用の現状と課題」というところを見てください。正規雇用と非正規雇用というのを分けています。期間の定めがない、フルタイム、直接雇用、ディーセント・ワークのことはここには載ってないですが、有期雇用契約労働者、短時間労働者、派遣労働者という形で、分け方としては、私が分けたのと同じですが、その下をみてもらいたいのです。勤務年数に応じた処遇、勤続地・業務の限定なし、時間外労働ありというのが正規雇用の中なんです。そして、そうではない正社員、多様な正社員、勤務地・業務などが限定される、そういう正社員というのを多様な正社員として使っていく、これが今、厚労省が考えている「望ましい働き方ビジョン」です。

「同一価値労働同一賃金原則」ということを、実は日経連が今盛んに言い出しています。同一労働同一賃金って言わないのです。同一価値労働同一賃金っていうふうに言います。私たちも同一価値労働同一賃金っていう使い方をします。ILOは、もちろん使います。EUでも使っています。同一価値労働同一賃金について、EUやILOはどういうふうに使うかというと、仕事が形式的に同一労働として認定されなくても、価値的評価において同一だと認定される場合には、同一の処遇にしなければならない、これが同一価値労働同一賃金です。国際的な考え方で、当然の考え方です。これに対して、今、日経連や政権が言っている同一価値労働同一賃金は何か。これからの人材活用の仕組みが違う、配置転換の仕組みが違う、残業するかしらないかが違う、勤務地が例えば静岡に限定されているのか全国どこでも回るのか、それが違うから、違う処遇にしても良い、今の仕事が全く同じことをやっても、これからのあり方が違うのであれば、違う処遇にしてもいいという、そんな意味で同一価値労働同一賃金という言葉を使っています。ぜひ、この違いをしっかりと使い分けて、今やっている仕事と同じであれば同じ処遇にするという国際基準を、しっかりと日本の中で確立させていく必要があるということをご理解ください。非常に、あぶない方向です。正規だって、いろんな正規があってもいいじゃないか、いろんな働き方があってもいいじゃないかという中で、差別をどんどん社員の中に持ち込もうとしているのが、「望ましい働き方ビジョン」ということです。

■「非正規」をなくす方法（資料（10））

そういう中で、私たちがどういう所を直していったらいいのか、変えて行ったらいいのか、非正規をなくすためにどういうふうにしていったらいいのか、ということについて、少しお話したいと思います。

○派遣労働法の抜本改正

一つは派遣労働法の抜本改正です。製造業派遣だとか、登録型派遣は廃止する必要があります。それから今まで見てきたような、必要のない業務をどんどん派遣にしてみました。いろんなところでまだまだ抜本改善が取り残されてしまいました。そういう所をきちっとしていかなければなりません。これは私も脇田先生も言っていることですが、派遣はいらない、派遣労働なんか無くす、ここをやっぱり求めるべきだと思います。一部の学者たちは、そうは言っても派遣という働き方も残す必要があるんじゃないかと、翻訳だとか通訳はどうだと主張されます。私はそんなものは派遣でやる必要は全然ないと思っています。そういう意味でも、派遣労働をどんどん小さくしていく、直接雇用が原則ということで、しっかりと法制も変えていかなければいけないと思います。

○有期雇用の入口規制

それから、有期雇用の入口規制を徹底する、必要がない有期雇用は認めない、そういうことを追求していくべきだと思います。実はフランスなどでそういう法制が出来上がっています。ぜひ、そういうものを認めていきたい、韓国ではそういう規制が入りましたので、韓国からも学んで行きたいと思います。

○同一価値労働同一賃金（均等待遇）の確立

そして、同一労働同一賃金、同一価値労働同一賃金、きちっとした同一価値労働同一賃金を確立させていくことです。有期で言えば、実はフランスでは同じ仕事に有期雇用労働者を使用している場合には、有期雇用労働者には正規雇用労働者に比べて一割増しの賃金を払わなければいけない、有期であるというだけで、ハンディを課すのだから、公正な公平な処遇のためには、一割増さなければいけないという法制で運用しています。本当に同一価値労働同一賃金を徹底すると、そういうことになるということも見ていかなければいけないと思います。

○最低賃金の引き上げ

非正規をなくすために、一つの大きな政策として、最低賃金の引き上げということが必要です。実はイギリスもそうですし、韓国もついに全国一律最低賃金を採用したと聞いています。日本は最低賃金の都市部と地域との格差がどんどん開いています。これも非常に問題です。そして、最低賃金額が国際的に見て、可処分所得で比べると非常に低いのです。最低賃金制度が、パートだとかアルバイトの賃金を基準として作ってきたという、そういう経過もあるので非常に低いままなのです。全労連や連合が時給 1000 円ということをずっと要求するけれど、なかなか実現できません。今回、引き上げ額 4 円から 8 円とかいう形

で落ち着くということで中央の方は決めて、今地域ごとの最賃審議会が行なわれています。1円でも多く、きちっと確立していくことが、非正規をなくすための一つの有効な方法になっていきますので、ぜひ最賃審議会への圧力もかけていただきたいと思います。

○公契約規制（法・条例）の制定

それから公契約規制、最低賃金の引き上げということになると、実は中小零細企業が800円を1000円に上げる、700円を1000円に上げると、しっかりした対策つきでないとやっぱり経営はもたないですよ。ちゃんとした対策をとりながら上げていかないと、中小企業が全部つぶれちゃうことになるわけで、そのもどかしさがあるんですが、公契約条例、公契約法を作れば、この点の矛盾は解消できます。ちゃんとピンはねをさせない、そして最終段階の現場労働者の賃金を、最低賃金よりもっと高い水準で支払うことを公契約の契約者に義務化させる、そのことによって下請や孫請けの雇用も保証させていく、こういうことが可能になります。全国で今、6つの自治体で公契約条例が始まりました。野田市で公契約条例の対象になったゴミ収集の労働者の皆さんは、時給で101円上がりました。時給で101円というのは、すごい金額ですが、そういうことが始まっています。全国にどんどん広げる、そういう運動を私たちもやって行きたいと思っています。公契約規制は今の不況の中で、有効な形で非正規をなくす方向に広がっていくし、地域の中小業者、そしてワーキングプアの労働条件を引き上げていく、全体として引き上げていくために有効なんだということもご理解ください。

○労働時間規制、ワークシェアリング

労働時間規制の問題、韓国もそういう方向で、今ワークシェアリングというのをやっています。EUの諸国もやっています。韓国では、残業をすることは殺人だって言っています。韓国らしい激しいスローガンですが、残業に自ら応じることは、それだけの新しく雇ってもらえるはずの労働者の労働保障、雇用保障を失わせることだ、その人を殺しちゃうことだというようなスローガンでワークシェアリングをやっています。日本人は、どうしてもなあなあでサービス残業をしちゃう訳ですが、全体の労働条件を改善していく、若い人たちの雇用が非正規に流れていく現状を変えていくためにも、ワークシェアリングということも一つの有効な方法です。

○社会保障制度の充実・改革

最後に、社会保障の充実ということを書かせてもらいました。後で少しデンマークの紹介をしたいと思います。今までの日本の賃金というのは、年功序列型賃金です。年功序列型賃金というのは、パートや派遣労働者、有期雇用の人たちにはありません。いわゆる正規の、とりわけ世帯主の男性労働者のところが、そういう恩恵を受けてきました。恩恵を受けてきたと言っても、それは決して贅沢をできる訳でもなくて、いわゆる一定の年齢になれば、それだけの生活に必要な賃金、子どもの養育だとか教育、そして医療費だとか、そういうものを自己責任で賃金に上乗せをして払う、それだけの賃金を年齢が高くなれば出すというシステムにしてきた訳です。しばらく前の春闘では、非正規労働者の問題、た

しかに取り上げ始めたんですが、正規労働者の賃金額になるまで非正規労働者の賃金額をちゃんと上げると、同じように上げろという運動をずいぶんしていたことがあります。しかし、これはやっぱり無理があります。いくら日本の大企業の中に内部留保が莫大にあるとしても、それを非正規労働者の賃金を正規労働者まで引き上げることによって吐き出させて、ちゃんとした雇用を確保して仕事を回してやっていくというのは、それはちょっと無茶な話だと思っていますし、中小企業にはとてももたない話です。どうしたら良いのか。一部の大企業だけそういう形で持っている、教育だとか医療だとか福祉の問題、これを社会で還元させることです。大企業からいっぱい取ったらいいですけど、税金で取ったり、保険料を取ったりしたらいいけれど、社会全体で維持するものに変えていくことです。そして世帯主の所に付帯的な賃金として出していた教育費だとか医療費だとか住宅費だとかいうものを削って、そして同じような生活が営めるように変えていく、そのことを一緒に目指すべきだというふうに考えています。そういう社会制度を、今すぐ実現は難しいですが、そういうふうに変えていくということをやりながら、非正規問題の解消ということを社会保障の充実・改革とセットで、国を変えていくということが、今必要なんだろうなと思っています。

○公契約条例があるとき（資料（11）（12））

公契約の問題を一つだけ、この写真は野田市の建築現場です。公契約条例ができると、何が変わるのか、こういうボードが出来てきます。何を書いてあるか、貼られているか、建築現場に右の金額が貼られています。小さくて読めないかもしれませんが、少しだけ言うと、塗装工 1710 円、板金工 1700 円、配管工 1820 円、大工 1910 円と、時間単価が書かれています。最低賃金法の最低賃金額よりかなり高いです。公契約条例では、これを守ってもらわなければいけません。こういう現場に貼られて、何が価値があるかと言うと、職人さんたち、一番末端で仕事をする人たちが、大企業からピンはねされ、下請け、二次受け、三次受けときて、仕事をします。現場に行きます。そうすると自分が親方からもらっている賃金とこれとを比べるんです。比べて、「あっ！おかしい。親方からもらっているのは、俺 1600 円しかない。」そしたら野田市に文句を言うんです。親方に文句を言わない。野田市に文句を言う。そうすると野田市の担当の所が、元請に行くんです。「これは明らかに契約違反です。損害賠償対象です。次回の契約は、もう入札はダメですよ。ただちに是正してください。」こういう仕組みが公契約条例だということをご理解ください。

■どんな社会を目指すのか

★デンマークに学ぶ

○フレキシキュリティ（資料（13））

デンマークのことを少しだけお話させてもらいます。デンマークについては、日本の経営者の皆さんもたくさん訪問して、日本に紹介をしています。「日本は今、企業が難しい、皆さんの暮らしが豊かでなくなっているのは、実はデンマークのような国になってないか

らです」と。「デンマークは今非常に景気が良いですが、デンマークは解雇が自由で、どんどん流動化しているので、日本でも解雇規制を緩めて、そしてデンマークのような国にしていけば、日本は立ち直れるんだ、国際競争力がつくんだ」ということを言います。本当にそうなのかということもあって、私たちが調査をしてきました。デンマークはどういう国かと言うと、ここに書いてあるフレキシキュリティということ、さんざん強調している国です。フレキシブルという柔軟なことばと、セキュリティ、安全ですね、これを組み合わせた造語です。三角関係で考えています。積極的労働市場政策って書いてありますが、労働現場から外れても、また元に戻れる、このことを非常に徹底している国です。今EU各国がデンマークに学んでこのフレキシキュリティというのをかなり取り入れて、いろんな政策を打出しています。労働現場から落ちこぼれても、また戻っていく、そのことを少し見て行きたいと思います。

○失業保険制度の比較（資料（14））

デンマークと日本を比較すると、良く分かるんですが、失業保険制度の保障がかなり違います。仕事を離れる人たちは確かに多いです。デンマークでの一生の間の離職回数の平均が6回、平均で6回仕事が変わるんですね。解雇というわけじゃないのですが、転職が多いのです。実はデンマーク調査に行ったときに、労働組合の方も一緒に行って、どう考えてもここが良く分からない、何回も仕事を変わるということは、やっぱり労働者にとって好ましいことではないんじゃないか、同じ職場で働きたいと思うのが普通だと、経営者にも労働組合にも色んな所でインタビューしました。「仕事を変わるって、やっぱり嫌ですよね」そう聞くと、どこに行っても「いやいや、これは非常に良いことですよ」と答える。その仕組みがどういう所にあるかということ、ご説明します。一つは仕事を辞めても、非常に厚い失業保険制度があります。不況の関係もあって減ってきたんですが、それでも受給資格で最大90%、もともと7年間失業給付期間がありました。現状は4年間です。4年間、もらっていた賃金の90%の所得保障で4年間暮らそうと思ったら暮らせる、失業保険で暮らせます。2年間と言うのは、新しく入った人たちから制度が変わって、今2年間になっています。今まで勤めていた人は4年間です。この意味でも、全然違う。これが一つ。

○ジョブセンター（資料（15）（16）（17））

それから仕事、これがジョブセンターです、日本のハローワークとあまり変わらない仕組みだと思ってもらっていいです。この方は、機械工でしたが転職して高校の教師になりました。どうして、こんなことができるのかというと、機械工を辞めたら大学に戻る、大学で教職の資格をとって、高校の先生になりました。成人向け教育というのが徹底しています。大学の授業料はタダです。しかも、その大学でそれを学んでいる間、失業保険と別に所得保障も出ます。だから、次のステップのために大学へ通うんですね。大学で教職の資格をとれば、前よりも高い賃金をもらえる。そういう仕組みが出来上がっています。生涯教育受講者が全世界で一番の国です。

○労働協約の適用と労使関係（資料（18））

労働組合と使用者が労働協約という形でいろんなことを決めています。ここで解雇の問題も規定されています。デンマークには解雇規制がないんだと言って、経営者のみなさんはずっと言ってるけど嘘だというのが良く分かります。労働協約の適用率というのは非常に高いのです。ほとんどの労働者に適用されます。労働組合のナショナルセンターと使用者団体とが締結する基本協約の中に、「合理的な理由がなければ解雇できない」ということが、はっきりと書かれています。合理的な理由がなければ解雇されないことがきちんと規定されている。だけど日本と違って法律の中で、解雇規制は規定されていない。それを学者の人は、そこだけ持ち出して調べて、デンマークには解雇規制がないんですという、でたらめなことを言っていたというのが真実です。小さい国なので、なかなか日本に紹介されなくて、誤解を受けていたということです。本当は違うんだということを、私たちは調査から帰ってきて、あちこちで言っているの、今や経済界の人もおかしなことは言えなくなりました。それが内実です。

〇〇ECD雇用保護指数（資料（19）（20）（21）（22））

OECDという信頼のある国際機関が調査をしました。OECD加盟国の中で、解雇がどれくらいやり易いかという調査があります。2008年の段階では、デンマークと日本を比べると、実は日本のほうが解雇しやすいとなっています。そして整理解雇、不況だという時の解雇の時は、日本は世界の中でも非常に解雇しやすい国になっています。それから臨時の人、短期の人ですね、そういう人たちの中でもデンマークの方が、日本よりずっと厳しいのです。デンマークの雇用の流動化は解雇規制の緩さではなく、転職に向けて十分な援助と社会保障制度の充実にあることをいっておくことが重要です。

それから解雇予告期間ということで、解雇予告手当をどれだけ出せば解雇にすることができるとというのがこの表です。一番下の所を見てもらったらいいんですが、ホワイトカラー職種、ホワイトカラー・ブルーカラーという呼び方をしていますが、事務職・現場職の区分です。事務職の場合には、9年以上勤めていると半年間＝6ヶ月間出さないと解雇できない。半年分は賃金出さなければいけない。日本の場合は1ヶ月ですけれども、デンマークではそういう厳しいところがあります。

〇生産学校（資料（23）（24）（25）（26）（27））

向こうの高校、職業高校、デンマークの場合は、一般的に7割から8割の方が職業高校を出て、就職をしていきます。そういう所の状況を説明したいんですが、この皆さんは、ここの現場は実は職業高校ではなくて、生産学校という学校です。公的な資金で運用をしていますが、対象はどういう人たちかというと、落ちこぼれちゃった子どもたち、ニートだとか一旦引きこもったりした子どもたちを、もう一度職場に復帰させようという、そういう子どもたちの教育機関です。生徒10人に対して先生1人ずつ付いて、実はそれぞれの教室が、先ほどずっと流した初級高校の設備を小さくしただけで、同じようなことやります。この子達も非常に明るいんですが、この写真は保育士さんになりたいという子どもたちです。次の日、教育実習があるということで、今リハーサル中です。これが機械工、

これはデザイナーをやりたいという子供たち、これはミュージシャンになりたいという子供たち、先生に聞きました。「ここから巣立って行って、実際にプロのミュージシャンになった人たちはどれぐらいいるんですか。」先生の答えは、「今まで一人もいません。でも、引きこもって、今まで何にもやる気のなかった子供たちが、ここに来て自分たちは将来ミュージシャンになろうと思って、目を輝かせている、生き生きと頑張る、この姿勢が社会復帰につながっていく。」と言っていました。次の写真が調理師になろうということで、頑張っている子供たちです。皆、本当に引きこもったり、ニートになっていた人なんです。私たちも、食べさせてもらいましたけれど、非常に頑張って、良い食事を作っていました。こういうところが日本と全然違うんですね。日本で引きこもっちゃう、そういう時に、そういう教育機関が一定ありますが、非常に不十分です。デンマークではそこにお金をかけることをします。一旦落ちこぼれたり、社会から外れていっても、必ず引き戻すんだということを、すごく徹底している国です。

○日本への示唆（資料（28））

デンマークの労働市場は、たしかに柔軟です。自分から辞めていく人たちがたくさんいる、解雇も一定できる仕組みもあります。でもそれは社会保障が非常に充実している、教育費はゼロ、大学入っても皆ゼロ、住宅費も非常に安い、医療費もタダです。だから失業しても怖くない。失業しても、生活が全く変わっていません。明るい失業者が一杯います。それから労働組合の組織率が非常に高い、労働組合が制度設計に大きく関与しています。労使の協議会が地域の新しい仕事を掘り起こすこともしっかりやる。地域をどうしていくかということを労使の決定でやる。経営者のところにインタビューをしても、本当にビックリするんですが、社会的責任ということをすごく強調します。地域に対する責任だということを非常に強調します。ここは日本の企業に学んでもらうべきかなと思います。教育にすごくお金をかけています。デンマークの教育について、教育関係者がいっぱい視察に訪れるんですが、経営者の皆さんに話していても、教育の重要性を非常に強調します。「われわれの国は資源の乏しい国です。だから、そこが国際的な競争に打ち勝つためには、教育というところに投資をしています。私たちの一番の資源は子供たちです。」そういう言い方をします。それから選別ではなく、すべての国民の水準向上ということです。実は世界の統計、住みやすい国というところで、デンマークが一番になります。行って見て、じゃあ日本よりきれいかとか、日本より高度技術が発展しているかという、そうではありません。街の整備とかいう点は日本のほうが上だと思います。でも国民はみんなこっちのほうが暮らしやすい、世界で一番暮らしやすい、自分の国が一番暮らしやすいと思ってるんですね。皆で手を取り合っていることが、非常に徹底している国だと思います。そういう点でこれからの日本が目指すべき国だなと思っています。

★韓国に学ぶ（資料（29））

どんな社会を目指すかということで、少しだけ韓国の制度も紹介します。この方は、パク

さん、パクソウル市長です。静岡市もたぶん一緒だと思いますし、京都市もそうですが、今自治体はお金がないので、どんどん非正規雇用に切り替えています。まったく正規と同じ仕事を非正規雇用でしています。ソウルでも、そういう傾向がありました。だけど新しい市長さんは、もうそんなものではダメだということで、非正規公務員の解消を公約にして、市長になる前の公約を実現したんです。もう 1/3 くらい正規に変えました。かなりお金も使いました。なぜ、こんなことを実現しているのか。ソウル市で働いてもらっている労働者の皆さんにソウル市の職員としての誇りを持って仕事をしてもらいたい、そのためには非正規の正規化が不可欠だと強調していました。日本の今の現状、使用者の皆さんが非正規労働者に対して、どんな思いで仕事をさせているのかとは全く違うなあと、思いました。日本では、裁判所もそうですし、それから労働組合の皆さんと話して感じるのですが、正規労働者の皆さんが非正規労働者の皆さんに対して、どんな思いでいるのかというところが違うのです。この点を克服できるかどうか。非正規労働者が非正規労働者の待遇改善、このことについて大きな声をあげていくべきだということは正しい、けどなかなか実現できない現状があります。派遣労働者が回りの人たちに、一緒になって組合に入ろうと言っても、なかなかそれは難しい。おおきな運動になっていくには、やっぱり正規の労働者が一緒になって、非正規労働者とともに運動をしていくということが、非常に要になってきていると思います。その点では、まだまだです。同じ労働者として団結をしていく、そしてその問題は社会保障も一緒になった全体の制度の枠組みの中でしか解決できないんだという、そういう運動をぜひ作っていくことが必要だろうと思っています。9 月になるか、10 月になるか、総選挙になっていきます。韓国では 12 月に大統領選挙があります。そして、この間の 4 月に総選挙がありました。その時の、総選挙の時の各政党の公約が、すべて与党も含めて、非正規問題の解消でした。少しずつ中味は違いますが、それほど社会問題として韓国の中で非正規雇用を変えていかなければいけないということが、今社会的な共通認識になっています。そして法制が変わってきています。こうした韓国の運動に学ぶことが重要です。

■われわれがめざす国のかたち（資料（30））

日本で、年越し派遣村を契機として、一時期少し運動化しましたが、まだまだ法制化は不十分です。先ほど言ったように、同一価値労働同一賃金が逆の方向で使われるとかいう状況になっています。ぜひ大きな運動を構築して、この問題しっかりと全市民の社会的な問題にしていく、そういうことを一緒にできたらなと思っています。すぐパッと明日から非正規雇用がなくなるということではできないけれど、私たちがどういう国をめざすのか、めざすべき働き方はどういうものかということを議論し合いながら、非正規の労働者の皆さんと一緒に、非正規雇用をなくす運動を作っていきたいと思っています。静岡で大きな運動になることを期待して、とりあえずの報告を終わらせて頂きます。ありがとうございました。