

非正規雇用の実態と分析

2007 年 1 月 28 日

永桶 憲一

はじめに

近年、非正規雇用の広がりが色々な意味で問題になっている。私が勤める自動車産業では、急速に正規を非正規に置き換える事態が広がっている。その中で団塊の世代が定年を迎え「モノ作り」の技術の伝承ができなくなっている現実がある。その何が問題なのか私なりの答えを出したいと考える。そのため第一に日本における非正規雇用労働者の数と賃金の実態を明らかにする。第二に私の職場である自動車産業の中ではどうなっているか、自分なりに調べた。第三に私が問題であると思うことをまとめとし、その解決のための提案をした。みなさんの議論の材料になればと考えます。

1．非正規雇用労働者の実態

(1) 労働者数

総務省が2006年12月26日に発表した労働力調査の2006年7～9月の平均詳細結果によると、労働者に占めるパート、アルバイト、派遣・契約社員などのいわゆる非正規雇用労働者の割合は33.4%となり、過去最高となりました。女性では52.9%と半数以上、男性は18.5%が非正規雇用です。

特に15～24歳の若年層では、半数近い46.3%の人が非正規雇用で結婚したくてもできないなどの少子化問題を深刻にしています。

労働者数は1年前の同期に比べ73万人増加し5504万人となりました。正規雇用労働者は36万人増えて3408万人います。パート、アルバイト、派遣・契約社員などの非正規雇用労働者は前年同期に比べ57万人増え1707万人になっています。

年齢別に見ると、非正規雇用労働者の割合が大きいのは、若年層のほか65歳以上が68.8%となっています。

(2) 賃金

	1990年	1995年	2004年
一般労働者	2229円	2584円	2506円
パート労働者	1022円	1129円	1039円
比 率	45.9%	43.7%	41.5%

(賃金は時間当たり、厚生労働省資料から作成)

非正規雇用労働者は、正社員に比べ賃金が4割で、格差は年々開いています。日本の地域別最低賃金の全国平均額は、時給668円です。イギリスの1039円、フ

ランスの 1148 円に比べ大幅に低い水準です。最低賃金で月 22 日働き、税と社会保障を差し引くと月額約 11 万円にしかありません。東京 23 区の単身世帯の場合、生活扶助と住宅扶助を合わせた生活保護費は約 14 万 1000 円です。生活保護以下の最低賃金になっています。最低賃金が上がらない理由に政府が持ち出しているのが、ILO の 131 条約です。「開発途上にある国を特に考慮した最低賃金の決定に関する条約」です。「開発途上国」では企業の支払い能力に考慮して最低賃金を決めなさいというものです。日本はいつから「開発地上国」になったのでしょうか。

25 歳～29 歳までの男性で結婚している割合は、年収 1000 万円以上で 7 割以上、非正規雇用労働者の平均年収 133 万円では約 15% という調査(厚生労働省の外郭団体・独立行政法人「労働政策研究・研修機構」)があり、子供を産み育てどころか結婚すら出来ない状態が広がっています。

2. 自動車産業における非正規雇用の実態

(1) ホンダ技研

労働協約第 16 条の覚書 現業嘱託従業員、臨時従業員の雇用は、総員で全組合員の 10% 以内とするという取り決めがあります。有価証券報告書(平成 17 年 9 月)によれば、国内の従業員数は 26,977 人(組合員数 25,416 人)で平均の臨時従業員数は 3,817 人となっていて、10% を超えています。

期間社員(11ヶ月契約)が主ですが、派遣社員が少しずつ増えてきています。ホンダ技研の子会社(ホンダロジスティック)に派遣されている人たちですが、生産管理業務(部品の搬入)などで生産現場にも出入りしてきています。しかし、低賃金などで辞めていく人が頻繁に出ています。

非正規雇用の数の高まりの中で、05 年秋の労働協約交渉で会社は、生産部門における正規外従業員比率の高まりと年齢構成の歪みによる職場の困りごとがある事を認識し、その対応として以下のことを行うと回答しています。

- ・ 当面は直接雇用を基本とした正規外従業員の採用や、契約内容などについて見直しを行い、習熟や工程フォローなどの負荷の軽減を図れるよう、必要要員を確保する。
- ・ 中途採用の拡大として、82 期中に 100 名規模の採用を事業所が主体となり早急に行う。
- ・ 年齢構成の是正に向けて、正規従業員の採用を増方向で計画していく。

また、研究開発部門における正規従業員と派遣契約社員については、業務上の役割・責任のすみわけなどを考慮し、人材育成などにおける将来的な課題が発生しないよう努める。

ここから正規外従業員が増える影響で年齢構成に歪みができている事や仕事の習熟や工程フォローなどで負荷が増大し、将来の人材育成にも課題が生ずる可能性がある事

が分かる。(ホンダの平均年齢は41.9歳) 正規と非正規の比率が10%の取り決めがあるホンダですらこのような懸念があるわけですが、先見的で重要な取り決めだと思います。また、本田技研ではサービス残業をしないという取り決めもあります。勿論ですが、サービス残業は労基法違反ですから取り決めをする、しないの問題ではありませんが、労使で協議していることは評価できます。しかし、それが少しずつ曖昧になってきています。労働組合がチェック機能を果たしていない事が主な原因だと思われますが、自慢できる取り決めがあるのですから、活用してもらいたいと思います。

(2) スズキ

工 場	全従業員	非正規社員	比 率	正規社員	比 率
豊川工場	1570人	900人	57.3	670人	42.7
湖西工場	3620人	1480人	40.9	2140人	59.1
磐田工場	2350人	950人	40.4	1400人	56.9
大須賀工場	580人	190人	32.8	390人	67.2
相良工場	1120人	300人	26.8	820人	73.2
合 計	9240人	3820人	41.3	5420人	58.7

(06年4月スズキHPより、本社工場除く)

スズキでは全体で41.3%の非正規雇用労働者がいます。豊川工場のように非正規雇用の方が多い工場もあります。さまざまな雇用形態の労働者が入っていて、この他に派遣や請負い労働者も入っています。

私の常識では、職場が維持できているのか信じられない数字です。第一に品質が保障される体制ができているのか。スズキでは派遣労働者の出勤常態は最重要管理点になっているという。突然休まれると正規社員に負担がかかるわけで、品質低下は避けられない。それに関連して職場のコミュニケーションがとれているか心配です。ライン作業では、前後の作業者の作業をある程度理解している事が求められる。トラブルやミスが起きた時に前後の作業者がフォローしなければならないからである。

第二に技術が伝承されているか。一つ一つの作業には作業標準表というものがあります。これには作業の仕方と注意点などの基本が書かれていて、作業者は必ずこれを理解して作業をします。しかし、これだけでは作業ができません。実際に作業をしながら自分なりのノウハウを身につけて、ようやく作業ができる状態になります。

それが必要な時に、必要な人間を、必要な数だけ入れる労働力のJITになっている状態では、これらの課題は無理だと言わざるを得ません。

(3) トヨタ

有価証券報告書によれば、従業員数64,237人(平均年齢36.7歳)で臨時従業員は16,913人(平成17年3月)となっています。主に期間社員で賃金は、日

給 9,000 円(1 年目) ~ 9,800 円(3 年目)。交代勤務を前提にして単純に計算すると、基準賃金・時間外手当・深夜勤手当・時間帯手当で合計 30 万円前後。ここから所得税・年金・健康保険・雇用保険・食事代など引かれると 20 万円くらいとなります。その他満了慰労金 14.2 万円 ~ 73.2 万円があります。トヨタでは、自動車産業の中では比較的多く(5 ~ 10%) 期間社員の正規社員への登用を行っています。03 年度は期間工 5,900 人中 150 人、04 年度は 8,000 人中 590 人、05 年度は 11,300 人中 900 人であった。合格者の平均年齢は 23 歳。30 歳以上は登用していない。(伊藤欽二「あなたの知らないトヨタ」より)

3. まとめ

自動車産業で働く非正規雇用労働者は、直接雇用されている場合には中小・零細に比べると労働条件は良いと思いますが、いつクビになるかという不安は常に持っています。

自動車製造現場ではモジュール生産(あらかじめライン外で小組されたいくつかの部品を組み付けていく生産方式)の導入や重量物の組み付けを極力押さえて、誰でも(女性や非正規雇用労働者)すぐ生産業務につけるように改善がなされていて、製造現場には「熟練」は必要ないという議論もあるが、そうではない。決められた秒数(ホンダでは自動車生産ラインは約 40 秒で流れている)の中で仕事を余裕を持ってこなすには高度な「熟練」(スキル)が必要である。そのために企業は改善提案制度や QC 活動などを導入して日々職場の改善に努め、現在の職場を維持、発展させてきました。そうした「熟練」のスキルを引き継がないで、非正規に置き換えるやり方は「モノ作り」の職場にとって自殺行為だと思います。そしてその余裕さえも取り除こうとする JIT と労働力の JIT が品質の低下や事故・災害の多発など職場支配を自ら掘り崩す矛盾をつくりだしています。

三菱ふそうトラックのタイヤ脱落事故で親子 3 人が犠牲になった事件は忘れる事ができません。常識では考えられない事故です。脱落したハブの厚さが不足していました。三菱は日本で最も早く自動車の生産を始めた会社で、戦時中は軍用トラックを作っていました。ですから頑丈な自動車を作るノーハウはいくらでも持っています。その原因の一つとして技術の伝承ができない職場になっていると考えています。その後も自動車のリコール(無料の回収、修理)は減る気配を見せません。2001 年度にはリコール対象台数は約 329 万台、02 年度は 301 万台となっていて、全国の保有台数の約 23 台に 1 台がリコールの対象になっています。

非正規雇用労働をこれ以上野放しにしないいくつかの提案をします。

ホンダ技研のように正規と非正規の比率を労働協約などで決めるのは、有効な手段です。

介護や保育の職場などでは、国が定めた正規の最低配置基準を採用しているところ

が多いそうです。

トヨタのように非正規の正規への登用をすすめる。

学校を卒業して、いざ職場に入って見たらどうもミスマッチだったという事が実際に起こります。それを防ぐ上では有効な手段だと思います。また、年齢のギャップを埋める上でも有効です。

生活保護基準以下の賃金では、結婚もできません。せめて生活保護基準並みの賃金にすべきです。

非正規雇用労働者は悪者ではありません。積極的に交流する必要があります。彼らには、愛社精神があまりありません。ですから良い、悪いの判断が偏見なくできる条件があります。それを職場や社会活動に生かせれば大きな力になると思います。

非正規雇用の問題が、ワーキングプアを生む格差社会の温床になっているとの指摘もあるように、労働問題の重要課題として多くの方の議論で解決の道を探りたいと思います。