

「正社員になれない」 ～深刻化する“二極化”にいかに向かうか～

ゲストスピーカー 全国ユニオン会長 鴨 桃代

1 広がる非人間的労働

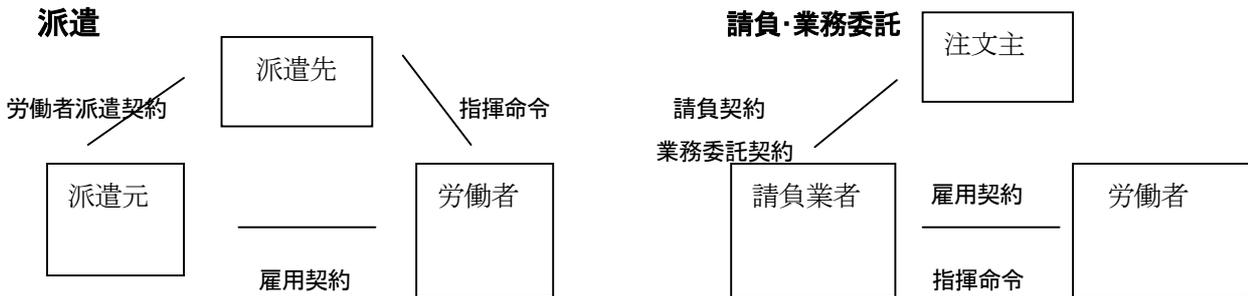
(1) 非正規雇用が急増

- 全雇用労働者の33.3%、女性労働の非正規化 53.5%、若年層の非正規化
- 官も民もく官製ワーキングプア 45万人? >

図① 95年日経連「新時代の日本の経営」

		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②



(2) 「人」として扱われない

1) 生活できない賃金⇒希望格差

- ① ワーキングプア増大<年収 200 万以下 22.8%>
※最低賃金を下回らなければいい<700円>
- ② 仕事にみあっていない<正社員になりたい>

2) 有期契約

- ① 細切れ契約
- ② 雇用不安・「更新」に縛られる<ものいえない>
- ③ 理由のない有期雇用の禁止
労働契約法(08年3月施行)
<17条/中途契約解除規制><17条2/入口規制?>

3) 日々の身分差別

図③ 労働者派遣事業の2005年度事業報告

	99年	05年
労働者数	90万人	255万人
事業所数	9678ヶ所	31361ヶ所
売上	1兆4605億	4兆351億

図④ 売上対照表

	グッドウィル	フルキャスト
98年	65億5676万	
99年	76億4831万	
00年	124億3307万	
01年	210億442万	
02年	256億6400万	263億2000万
03年	363億1000万	379億4500万
04年	523億5600万	496億8800万
05年	839億4400万	672億1200万
06年	1075億3900万	901億6300万

(3)「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

派遣

- 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”

日雇派遣

①実態と問題／ワーキングプアの温床

35歳未満・68.8%

ネットカフェ難民(全国 5400人)

日雇派遣(短期派遣)600人、バイト1200人

- 日雇い→不安／平均就業・月14日
- 低賃金／日給6000～7000円が相場
平均月収13万3千円
- 集合時刻から解散時刻の賃金不払い
- 「業務管理費」「データー装備費」賃金控除
- 日雇い雇用保険未加入
- 労働安全対策
- 差別・人権侵害につながる個人情報の収集
- 労働条件の明示の不備—携帯メール
- 消費者金融の斡旋
- 偽装請負・違法派遣—建設業務や港湾業務

偽装請負

偽装個人事業主

- 労働者性の確認

2全労働者の問題に

企業にとって「扱いやすい労働者」⇒<低コスト、雇用調整が容易、雇用責任がない><仕事ができる>

- ①逆均等待遇の進行<低位水準化>
- ②正規の働き方<日本版エグゼンプション> ●徹底した能力・意欲の活用<自己責任>
 - 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>:過労自殺、過労死
- ③ワーク・ライフ・バランスやディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)と乖離

3労働組合の役割と課題

(1)人として生き、働く<ディーセント・ワークへの挑戦>

<雇用の安定(直雇用・無期雇用)・一人で生活できる賃金・誇りがもてる仕事>

(2)人としての“心”、労働者としての“連帯”をとりもどす<人権労働運動>

(3)格差是正、非正規雇用問題を<社会的労働運動>

- 組織化ありきでは進まない。一緒に<非正規労働者にとって会社・組合・正社員同じ>
- 自分達の権利が守られていればいいのか<同じ労働者、同じ働く隣の仲間>
- 運動は“おもしろい” ※暗い・ダサイ・堅い
- 互いに刺激する。
- 組合員数は多い方がいい。しかし、問われているのは“志”

図⑤ 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

図⑥ 労働者派遣法をめぐる各政党の主張

自民党	日雇派遣「指針」や省令改正で対応
公明党	日雇派遣の原則禁止
民主党	2ヶ月以下の登録型派遣の禁止、日雇派遣の原則禁止、
共産党	常用型派遣を原則とし登録型は例外。日雇派遣は禁止。派遣期間は上限1年。
社民党	登録型派遣は専門的・一時的・臨時的に限定。日雇派遣は禁止。マージン率の上限規制、
国民新党	一般業務の登録型派遣は禁止。マージン率の上限規制、

全国ユニオンの取り組み

1 ワーキングプアの逆襲

①日雇い派遣<ユニオン結成/不当天引き廃止から変換へ>

●フルキャストユニオン<日雇派遣労働者の権利向上の「協定」締結、「業務管理費」250 円 全額返還(07・7/6 団体交渉で回答)●グッドウィルユニオン<データー装備費変換を求め集団提訴(「データー装備費」200 円 2 年分のみ返還 07・6/21 回答・07・8/23 提訴 事業停止)●マイワークユニオン<「安全協力費」250 円団体交渉中>
●エム・クルーユニオン<貧困ビジネスの実態、不当天引き「安全協力費」100~300 円+「福利厚生費」200 円=500 円:2~3 年分変換(10/16 回答)>

07 年9月・10月⇒◆サンレディース「安全装備料」100 円 全額返還◆オープンループパートナーズ「安全協力費」200 円 2 年分返還◆ABC サービス「作業装備費」300 円 2 年分返還◆ヒューマントラスト「安全協力費」200 円

②厚生労働省交渉

07年3月 派遣法に照らして適正であれば/6月 派遣法制定時には想定されなかった/9月 実態調査・日雇保険の対象がいる/11月 ・日雇労働保険の適用と活用・不当なペナルティ/08年1月 G・W 事業停止に伴う申し入れ

③労働者派遣法抜本改正/国会への働きかけ:10・4 シンポ、11・20 集会、1・30 シンポ、4・17 シンポ
・登録型派遣の原則禁止 ・原則専門業務派遣 ・マージン規制 ・派遣先の雇用責任 ・均等待遇

2 改正パート法を活かし、均等待遇を求める

● KDDIエボルバ・ユニオン

3 高齢者雇用安定法

●シニアユニオン結成 07 年 12 月

図⑦ 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・規制緩和小委員会発足。日経連「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。
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

⑧「改正パート労働法・指針」を職場で活用しようー08年4月施行

差別禁止・均衡処遇

●「差別禁止」対象<3要件①職務内容と責任の程度が正社員と同じ、②正社員並みの転勤や配置転換がある、③期間の定めのない雇用(「反復更新」され、「社会通念上、無期契約と同等と認められる有期契約」も含まれる)をみたく「正社員のパート」>

パート労働者の態様 正社員と比較して			賃 金		教 育 訓 練		福 利 厚 生	
職務の内容(業務内容と責任)	人材活用の仕組み運用(人事異動の有無範囲)	契約期間	職務関連賃金 基本給 賞与役付手当等	左以外の退職 手当、家族手 当、通勤手 当等	職務遂行に 必要な能力を 付与するもの	左以外の キャリアアップ のための訓練 等	給食施設 休憩室 更衣室	左以外の 慶弔休暇 社宅の貸与 等
①同視すべき								
同 じ	全雇用期間を 通じて同じ	無期α反復 更新により 無期と同じ	◎	◎	◎	◎	◎	◎
②職務内容と人材活用の仕組みや 運用などが同じ			□	—	○	△	○	—
同 じ	一定期間 同じ	—						
③職務内容が同じ			△	—	○	△	○	—
同 じ	異なる	—						
④職務内容が異なる			△	—	△	△	○	—
異なる	異なる	—						

【講じる措置】◎パート労働者であることによる差別的取扱いの禁止 ○実施義務・配慮義務

□同一の方法で決定する努力義務 △職務内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案する努力義務

【説明義務<改正法第13条>】 待遇(労働条件の文書交付、就業規則の作成手続き、待遇の差別的取り扱いの禁止、賃金の決定方法、教育訓練、福利厚生施設、正社員への転換を推進するための措置)の決定について、事業主はパートから説明を求められたとき、説明しなければならない。

★労働契約法:理解促進義務(第4条) 使用者は、労働者に提示する労働条件及び労働契約の内容について、労働者の理解を深めるようにするものとする。

【不利益な取扱はしない<指針>】 ①待遇について説明を求めたこと、②職場で過半数代表者であること、過半数代表者になろうとしたこと、過半数代表者として正当な行為をしたこと、を理由とした不利益な取扱(解雇、配置転換、降格、減給、昇給停止、雇用契約の打ち切りなど)はしない。

【福利厚生施設<第11条>】 「給食」「休憩室」「更衣室」の利用の機会とは与える。その他(医療、教育、文化、レク施設の利用、慶弔休暇、夏休み・冬休みの付与など)も均衡を考慮した取り扱いに努める<指針>

【正社員への転換<第12条>】 転換を推進するための措置を講じ、その措置をパートに広く周知。

【対象者】 この法の対象は「1週間の労働時間が同一の事業所に雇用される労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」。呼び方は<パート、アルバイト、嘱託、契約社員、臨時社員、準社員>など様々でも。

☆ 正社員と同時間働く「フルタイムパート」、「呼称パート」などにも「法律の趣旨は考慮される」<指針>

★労働契約法:均衡(3条2項) 労働契約は、労働者及び使用者が、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする。

第17条 使用者は、期間の定めのある労働契約について、やむを得ない事由がある場合でなければ、その契約期間が満了するまでの間において、労働者を解雇することができない。

2 使用者は、期間の定めのある労働契約について、その労働契約により労働者を使用する目的に照らして、必要以上に短い期間を定めることにより、その労働契約を反復して更新することのないよう配慮しなければならない。