

(地域・社会貢献研究)

労働組合の経営に対する規制力と非正規労働者の組織化に関する研究

京谷 栄二*

Eiji KYOTANI

研究実績の概要

まず現在の労働情勢を概括する。1990年代半ばより正規雇用の減少と非正規雇用の拡大がつづき2018年では後者の比率は37.9%に至っている。正規雇用と非正規雇用の間には大きな労働条件の格差があり、前者の平均賃金を100とすると後者は66.8にしかすぎない(2017年。)非正規雇用の拡大はジェンダー問題を内包しており、非正規雇用労働者に占める女性の比率は68.4%に登り(2018年)、男性正規雇用労働者の賃金100に対して女性の非正規雇用労働者の賃金は53.3である(2019年)。

正規雇用の減少と非正規雇用の拡大を生み出した原因は、一つには財界が推進した、多様な雇用形態の労働者を企業の目的に応じて柔軟に活用する「雇用の多様化と柔軟化戦略」であり、いま一つはその財界戦略の展開に即した法制度を準備した自民党政権の労働法規制緩和政策(労働者派遣法の改定に代表される)である。

他方では労働環境は深刻な問題を抱えており、過労死、過労自殺ともに減少はみられない(厚労省「過労死等の労災補償状況」)。これに直接かかわる労働時間を国際比較すると、日本の労働時間は2,020時間余になり(2016年、労働力調査より推計)、欧米諸国よりは顕著に長く、韓国と同様の長時間労働である。休日について国際比較するとEU指令で最低4週間の付与が義務付けられているヨーロッパ諸国に対して日本の年次有給休暇の取得は平均9.3日(取得率51.1%)に過ぎない。長時間働き、十分な休暇が取れないこの状況を生む根本的な原因は職場の要員不足である(労働政策研究・研修機構「年次有給休暇の取得に関する調査」2011年、「労働時間や働き方のニ-

ズに関する調査」2016年)。

昨年の国会で決定され2019年4月より施行開始された安倍政権の「働き方改革」はこの状況を改善するのだろうか。長時間労働を改善する時間外労働の上限規制を見ると最も忙しい月の時間外労働は100時間未満であり、過労死が顕著に増大する80時間以上を大きく上回る。そして時間外労働の割増賃金については、高賃金労働者を労働基準法37条の適用から除外する「高度プロフェッショナル制度」を設定した。正規・非正規雇用の格差の解消については「同一労働同一賃金」原則にもとづく改正法が2020年4月より施行される。しかしここでは両者の条件の格差の合理性を説明する企業の立証責任が定められておらず、両者の従事する労働に違いがある場合はどの程度の格差が合理的であるのか基準が定められていない。したがって現在の格差が温存される危険がある。

この状況に対して日本の労働組合にはどのような課題があるのか。上記の正規雇用減少と非正規雇用拡大の傾向の中で、正規雇用労働者を主体とする企業別労働組合の構成員は減少し組織率は17.0%に低下した(2018年)。したがって非正規雇用労働者の組織化が第一の課題である。これを推進するために連合は2007年に非正規労働センターを、全労連は2008年に非正規センターを開設した。連合の非正規労働センターの資料を分析すると、処遇の格差に対する非正規雇用労働者の不満が増大する他方では、非正規雇用労働者が正規雇用労働者と同様の職務に従事する基幹化が進むに連れて、両者の間での仲間意識・連帯感が醸成されていることがわかる(連合「『職場から始めよう運動』取組み事例集」)。また非正規雇用労働者組織化の課題にとっては、この30年ほどの間に増

大した個人加盟ユニオンの活動が重要であり、その活動を拡大するためには、自分の問題が解決した組合員が離脱していく「回転ドア状況」による組織化の限界を払拭する努力が求められる。最後に、ここに挙げた問題は法制度の改訂だけでは解決されない。新たな法制度が築かれてもその適用を監視し、企業にその履行

を求める職場における労働組合の経営に対する規制力の強化が必要である。

以上の研究をもとに2019年9月24日に開かれた上小地区の労働組合役員合同研修会にて、「現在の労働問題と政府の働き方改革に労働組合がどう対応すべきか」と題して報告を行った。