特集

非正規労働者の「声」と労働組合に求められる役割

今、必要なことは非正規労働者の「声」をくみ上げ、労働組合がそれを組織化し、解決するシステムをつくりあげることだ

寄稿

非正規労働者の声をくみ上げる

佐藤　厚
（法政大学キャリアデザイン学部教授）

1．はじめに

非正規労働者の発言ルートの必要性が高まっている。一般に労働者が職場で労働条件に起因する何らの不満（それが表面化すると苦情となるが）を持った時、それを何らかの方法で解決することが望ましい。その不満を解決する方法には、①転職して条件のよい職場に移る（端的にイグジット、つまり離職）、②組織内での条件向上を図るために不満のないポジションに移る（端的に昇進）、③労働組合などの集団を通じて不満をボイスとして発言する（端的にボイス）、の三つが考えられる。

これは雇用形態の如何を問わず当てはまるのだろうか。つまり正社員だけでなく非正規労働者にも当てはまるのだろうか。たとえば①はどういう理由から非正規労働についたかによる部分が大きい。もし仮に正社員になりたいがなれなくて非正規になっている者の場合は、実質的に①による解決は困難である。つぎに②はどうか。正社員の場合には、働きぶりが評価され昇進すると、賃金、権限、威信が向上する。だが非正規の場合、大手企業では正規への登用制度を導入しているケースは多いが、なにより登用実績が少なく、それが非正規の不満解決チャネルの主流をなしているとみることは難しい。

そこで残るは③の発言を通じた不満解決ということになる。実質的にみると非正規の場合の不満解決方法は結局のところ発言しかないのが現状ではないか。そこで問題となるのは発言を担保するしくみや制度的チャネルの整備ということになる。その有力な母胎はいうまでもなく労働組合であろう。

2．非正規労働者を組織化することの意義

そこで非正規労働者を組織化することの意義について考察してみよう。その意義は以下のように整理できる。

第1に、非正規労働者の組織化は、端的に労働法の要請する過半数代表制への対応という点で必要である[1]。全従業員の中に占める非正規の割合が3人に1人となり、職場によっては非正規の割合が半数を超えているところもめずらしくない。職場が正社員だけで構成されており、労働組合が組織されているところでは36協定をはじめとする労使協定締結も問題ないが、非正規が過半数を超えた職場では、正社員だけでの過半数代表制への対応は困難となる。つまり従業員全体に占める非正規の割合が増加している職場では、労働組合が過半数代表制へ対応するためにも組織率の向上が必要となる。

第2に、非正規の組織化は組織論的観点からの労使コミュニケーションの十分な確保という点でも必要である。非正規の組織化という文脈に限らず、最近この「コミュニケーション」という言葉がとみに多用されている。だが、なぜコミュニケーションが重要なのであろうか。組織とはそもそも一人では成しえないあること（＝目標）を複数の人が、協力して成すための装置であり、そこには共通の目標、協働、そし

てコミュニケーションといった三要素が求められる。たとえば、「道路に立ちはだかっている重い石を三人で動かす」というとき、「石を動かす」のが共通目標である。また「三人の力を合わせる」のが協働である。そして「力を出すタイミングを合わせる」のがコミュニケーションである。職場も一つの組織である以上、この三要素が欠かせない。その意味で管理者、正社員、非正規労働者それぞれの間での意思疎通が求められる。非正規労働者が組織化され、正規と一体化することで、協働がしやすくなるに違いない。

第3に、非正規労働者の組織化は、職場で働く労働者の意思の一体化を介して組織コミットメントの維持向上につながり、そのことが企業競争力の維持にも寄与すると考えられる。経営からみて働く者のニーズをよく知る作業は必要なことだが、その作業は決してたやすいことではない。労組があることで経営側は組合を介して非正規の声をくみ上げやすくなり、不満や苦情の解消もしやすくなる。それは最近増加しつつある個別労使紛争等の未然の防止にもなる。また不満や苦情の解消は定着率の向上につながり技能蓄積に貢献するだろう[2]。また非正規の声には現場に関するいろいろな情報も含まれており、それが経営側に届きやすくなることもメリットといえるだろう。つまり経営側は非正規が組織化されることで、経営の根幹を支える現場の人や仕事に関する情報を知りやすくなるといえるのだ。

第4に、非正規労働者の組織化は非正規労働者自身にとってもメリットがある。非正規労働者が組合員になることで労働協約の締結を通じて労働条件の維持・向上が図られる。また理由のない解雇や雇止めがなくなる。組合員の意見が労使交渉に反映されるので、労働条件、職場環境の改善が図られる。職場集会や機関紙によって各種の情報を得ることができる。今まで一人で悩んでいた問題や悩みを組合に相談することで安心できる。これらは非正規労働者にとっての組合加入の利点の例である。

3．非正規労働者の労働環境および不満の内容——タイプによる違いが大きい

前述のように、非正規労働者が職場で抱く様々な不満を組織化というチャネルを通じて声にし発言する。かかる流れを作ることは、職場での一体感の醸成や現場情報の把握など労使双方にとって利点が少なくない。そこで問題となるのは、非正規労働者の職場生活の実態である。近年の非正規雇用の問題性は、非正規労働者全体というよりも職場で正社員と変わらない業務を担う層で、また家計の補助型ではなく家計の支え手で、それぞれ問題性が深い。派遣切りにあった男性派遣労働者などはそうした問題の深さの表れの典型である。そこで非正規労働者をいくつかの類型に分けて分析を試みる必要がある。

最近調査を実施した連合・非正規労働センター「2008年連合パート・派遣等労働者生活アンケート」の結果（以下、連合調査と略）はその意味で重要だ[3]。以下、①調査対象者の属性②賃金等基本的労働条件③非正規として働く理由④職場生活に対する不満や不安、の順序で考察する。

(1) 非正規労働者のタイプ

連合調査では、直接雇用の非正規労働者について、同じ仕事をしている正社員と比較したタイプ別の分析を行っている。そのタイプ別の分布をみると、正社員と業務内容・責任が異なる、または、同じ仕事をする正社員がいない（以下Dタイプと呼ぶ）が51.0％と最も多いが、正社員と業務内容・責任及び配置転換・転勤が同じタイプ（以下A・Bタイプと呼ぶ）が1割弱（9.7％）存在し、正社員と配置転換・転勤は異なるが業務内容・責任が同じ（Cタイプと呼ぶ）も2割（20.5％）を占めている。つまり、正社員と仕事と責任が同じタイプの非正規労働者が約3割程度存在している。

タイプ別に特徴をみると、男性直接雇用・民間では、A･Bタイプで＜既婚＞が＜単身＞を上回る。またCタイプやDタイプでは＜単身＞が多く、とくにCタイプでは「単身・従稼得者」が26.0％と他のタイプと比べて多い。

一方、女性についてみると、直接雇用・民間では、Dタイプで＜既婚＞が7割、「既婚・従稼得者」が6割弱を占める。またCタイプでは＜単身＞が4割と他のタイプと比べて多いという特徴がある。

(2) 賃金等基本的労働条件

つぎに基本的労働条件のうち賃金についてみる。

第1に、1か月の平均的な賃金総額をみると、単身・主稼得者・一人暮らしの月賃金総額は男

性22万円、女性19万円。母子世帯では15万円と他の単身・主稼得者の月賃金総額を下回る。つまり同じ非正規労働者でも性別、世帯構成、主稼得者かどうかによる差異が大きい。

第2に、時給額をみると、直接雇用・民間計が920円（さらにタイプ別にみるとA・Bタイプが958円、Cタイプが968円、Dタイプが906円）、直接雇用・公務が1,188円、派遣社員・常用型が1,246円、派遣社員・登録型が1,295円となる。つまり時給額は派遣社員が最も高く、直接雇用・公務がこれにつぎ、直接雇用・民間が低い。つまりタイプにより差異がある。

第3に、直接雇用・民間について時給額を労組の有無別にみると、「組合がある」が930円、「組合がない」884円と組合がある方が高い。

(3) 非正規労働者として働く理由

非正規労働者として働く理由をみると以下が指摘できる。

第1に、非正規全体でみると、「生活を維持する」(50.1%)、「正社員の仕事につけなかった」(43.4%)、「ある程度労働時間・労働日が選べる」(37.4%) が就労理由の上位3位の理由である。これ以外には「家計のゆとりや将来への備え」(29.8%)、「生きがいや交友関係が広がる」(18.0%)、「成果や責任を強く求められたくない」(13.9%)、「育児・介護等」(13.4%)、「技術・技能・経験を生かしたい」(12.6%) といった理由が続く。

第2に、これをタイプ別にみると、A・Bタイプでは「正社員の仕事につけなかった」(51.3%) が第1位で最も多く、「生活を維持する」(51.0%) が第2位となる。またCタイプもこれにちかく、「生活を維持する」(51.6%)、「正社員の仕事につけなかった」(51.3%) である。これに対して、Dタイプは「ある程度労働時間・労働日が選べる」が最も多く51.2%、「家計のゆとりや将来への備え」(39.5%) がこれに次いでいる。つまりA・BタイプやCタイプでは、不本意で非正規労働者になった者を多く含み、Dタイプは本意で非正規労働者になった者を多く含んでいるといえよう。ちなみにこうした傾向は直接雇用・公務でもみられた。

第3に、派遣社員についてみると、常用型では「正社員の仕事につけなかった」(47.6%) が第1位、「生活を維持する」(46.7%) が第2位、登録型では「生活を維持する」(51.7%) が第1位、「正社員の仕事につけなかった」(49.8%) が第2位となっている。

(4) 職場生活に関する不満、不安

これまでみてきた非正規労働者の賃金等労働条件の現状や非正規労働者として働く理由からすると、職場生活に関する不満も少ないと推察される。それでは実際はどうであろうか（**表**）。

表によると、非正規労働者の不満が少なくないこと（「不安や不満がない」者はわずかに1割である）、さらにタイプによる違いが大きいことが指摘できる。第1に、総計で不満・不安の内容をみると「賃金・一時金が安い」が最も多く48.5%である。以下「能力向上が賃金に結びつかない」(23.4%)、「正社員になれない」(23.3%)、「解雇や雇止め」(21.7%)、「仕事の進め方や上司の指示が悪い」(19.9%) などが続いている。

第2に、直接雇用・民間に限定してこれをタイプ別にみると、「賃金・一時金が安い」はどのタイプでも第1位（もっともA・Bタイプでは57.9%、Cタイプでは61.8%と多く、Dタイプではやや少なく48.0%である）だが、第2位はA・Bタイプは「正社員になれない」(34.3%)、Cタイプでは「能力向上が賃金に結びつかない」(32.3%)、Dタイプでは「仕事の進め方や上司の指示が悪い」(19.8%) となっており、不満の内容に違いがある。

表　職場生活に対する不安や不満

(%)

	解雇や雇止め	賃金・一時金が安い	労働時間帯が希望にあわない	時間外労働が多い	休日出勤が多い	有給休暇がとれない	働く時間が短い	社会保険に加入できない	仕事がきつい	自分の能力が仕事に活かせない	仕事の進め方や上司の指示が悪い	仕事で職業能力が向上しない	能力向上が賃金に結びつかない	教育訓練の機会が乏しい	役職につけない	正社員になれない	セクハラやいじめがある	仕事のない期間がある	その他	不安や不満はない
総計	21.7	48.5	6.0	6.1	3.4	18.1	6.5	3.9	9.9	7.0	19.9	9.7	23.4	15.2	4.1	23.3	4.2	6.6	4.2	10.0
民間A・Bタイプ	23.9	57.9	8.6	6.7	4.2	21.8	6.1	6.7	11.7	6.9	25.5	7.1	30.7	14.8	5.6	34.3	5.7	5.9	3.3	8.0
Cタイプ	20.1	61.8	7.5	8.5	4.3	27.4	7.4	3.6	14.8	8.3	26.7	8.9	32.3	17.7	5.3	30.2	5.2	4.5	4.7	5.3
Dタイプ	14.3	48.0	7.1	4.7	3.4	18.6	9.1	6.3	11.2	5.3	19.8	8.6	19.3	13.3	2.4	17.3	3.6	6.5	4.2	11.4

4．非正規労働者の声をくみ上げる場としての労組の必要性

3での分析結果から、非正規労働者の賃金等をはじめとする労働条件や職場生活への不満は決して少なくない。とりわけ正社員と変わらない仕事をしている者、生計の担い手の者、正社員の仕事がなくて非正規になっている者の不満は強い。

それでは、こうした非正規労働者は集団的発言を通じて労働条件の維持・向上を図っていく労働組合の存在についてどのようにみているのだろうか。

連合総合生活開発研究所（2003）『労働組合に関する意識調査報告書』によれば、未組織労働者のうち「労働組合は是非必要」「組合はあった方がよい」と回答した者は雇用形態にかかわりなくおよそ3分の2である。正確には、パート・アルバイトが71.1％、契約社員は63.4％、派遣労働者は84.3％、正社員が68.0％であった。つまりパート・アルバイトや派遣労働者は正社員よりも労働組合が必要と認識しているのだ。細かな数値は異なるが、これと同様の結果は別の調査からもえられている。

労働政策研究・研修機構（2006）『日本人の働き方総合調査』によると、「労働組合は必要と思うか」の問いに対するパートタイマーの回答は「思う」が46.0％、「どちらともいえない」が44.8％、「思わない」とする人は7.4％にすぎない。さらにこれを労組の有無別にみると、「労組あり」の人は62.2％が「思う」と回答しているが、職場に労組がない人の場合「必要と思う」の割合は40.0％に低下する。非正規の組織化ニーズは労組がある職場では強いが、職場に労働組合がない場合は労組必要ニーズを低下させてしまう。

さらに、労組がある職場とない職場とでは労使コミュニケーションに大きな差異が生じることがわかっている。時給額の引き上げといい、定期昇給の導入や昇給部分の引き上げといい、一時金の導入や評価制度といい、さらには資格制度の改善といい、正社員への登用といい、これらの事項について労組のある事業所とない事業所を比べると、前者の約7割～9割は正式な交渉・協議事項もしくは非公式な情報・意見交換としてコミュニケーションをはかりつつ非正規の声をくみ上げているが、労組のない事業所ではその割合は1割から2割（せいぜい4割程度）に低下する[4]。つまり労組のある事業所はない事業所と比べて、非正規の声をより多くくみ上げている。

最後になるが、雇用労働者の3人に1人が非正規労働者として働くようになった今日、職場は非正規労働者の働きを抜きにしては機能しなくなっている。ところがその非正規労働者の多くは職場生活に不満を抱えており、職場の声をくみ上げてくれる労働組合があることを願っている。

非正規労働者の声をくみ上げるためにも労働組合の役割はいよいよ大きなものとなっているといえるだろう。

---

1 ちなみに労働基準法では、労働者の過半数で組織する労働組合が、時間外・休日労働協定、変形労働時間制やフレックスタイムに関する協定などの労使協定を結んだり、就業規則の作成・変更や安全衛生改善計画に係る意見聴取をすることが可能である。

2 ある小売業の事例だが、店舗でのパートの定着率が悪いため、全員正社員にした会社がある。「売り場でパートに仕事を教えてこれから活躍というときに辞められると、そのOJTコストは大きい。それを考えたら人件費負担もカバーできる」という（2009年5月16日18:10～18:45「NHK週刊こどもニュース　特集働き方を考える」）。

3 この調査の対象は、連合傘下の組合が所属する企業・官公庁で働くパート・派遣労働者、組合員・組合役職員の家族や友人・知人の非正規労働者、連合及び地方連合会と関係するNPO等、外郭団体が調査票を配布した非正規労働者（32,150枚の調査票を配布）であり、2008年6月～8月に配布し、2008年9月に回収した（有効回収数12,658枚、有効回収率39.4％）。なお、サンプルには男性、大都市圏居住者、労働組合加入者を多く含む点に留意されたい。ちなみに性別では約4分の3が女性、平均年齢は男性38.2歳、女性41.6歳。世帯構成をみると男性の4分の3、女性の3割弱が家計の主な担い手である。

4 JILPT（2006）『パートタイマーの組織化に関する労働組合の取り組み』労働政策研究報告書No.48による。