

レポートのまとめ方 過去に学生が提出したレポートを例に
(ただし、だいが修正しています)
レポートの組み立て方、論の進め方とともに、
典拠の示し方・引用の仕方・注の付け方も、これを参考に学んでください

非正規労働者の待遇改善はどのように進めるべきか

日本では、バブル崩壊後から続く不況により、企業側は新卒採用の数を減らしてきた。また、派遣労働法の規制が緩和されたことにより、現在、非正規労働者が労働者全体の 4 割弱にまで達している。

非正規労働の大部分を主婦のパートや学生が占めた時代には、彼らは主に会社では補助的な役割をし、収入面では世帯主の家計補助的な働き方が主だったため、非正規労働者の低賃金や失業については大きな問題となつてこなかった。ところが、若者やいわゆる生計維持者までも非正規労働に組み込まれるようになった昨今の非正規労働者の増加は、社会保障の脆弱化や少子化の進展など、日本の社会システムそのものを揺るがす大きな問題となっている。

このような問題を解消していくためには、そんなに遠くない将来、多数を占めるはずの非正規労働者の待遇を改善するべきである。では、どのように改善していくのがよいのだろうか。

非正規労働者の待遇の改善としてまず取り組むべきは、正規労働者と非正規労働者の賃金格差の是正であろう。国税庁の調査によると、平成 24 年の正規労働者の平均給与は約 468 万円で、非正規労働者の平均給与は約 168 万円になっていて、約 2,8 倍もの差になる¹。現在の非正規労働者の賃金水準では、一人で生活するのも苦しい層もおり、まして結婚などできる状態ではないだろう。それでは、非正規労働者でも自活できる賃金水準にするには、どのようなことが可能だろうか。

そもそも、非正規労働者の生活できないほどの低賃金の原因は、非正規労働者と正規労働者の均等を測る物差しがないことである。EU では、労働者はどのような働き方であれ、同じ職場で同じ仕事をする場合には、賃金、労働時間という基本的労働条件について差別されることなく働くことができるという、男女平等の考えから発展してきた同一労働同一賃金の原則がある。しかし、日本型雇用システムには、同一労働同一賃金の原則が成立していない。なぜなら、日本型雇用システムの特徴である年功賃金制度では、仕事内容と賃金水準は切り離されているため、同一労働は同一賃金の根拠にはならないからである。

それなら、物差しとして、日本の正規労働者にも職務給制度を導入し、同一労働同一賃金原則を確立していくことが必要だろう。しかし、これまで日本型雇用システムの枠組みで働いてきた正規労働者にはなかなか受け入れがたいものだろう。特に日本の年功賃金制度の場合、中高年期には家族の扶養を想定した生活給を受け取る代わりに、若年期には賃金が抑えられてきたため、すぐに職務給制度に変えることは不可能である。

¹ 「平成 24 年 民間給与実態統計調査」、国税庁ホームページより。

しかし、現在の日本の年功賃金制度下においても、EUの有期労働指令が採用している「期間比例原則」を参考にすることで、賃金格差の是正を図ることができるだろう²。ヨーロッパの賃金制度は基本的に職種と技能水準によって決められているが、採用から一定期間は勤続期間に比例した年功的昇給が少なくない。また、福利厚生についても一定の勤続期間を要求することが見られる。これらのことについて、「有期労働者であっても勤続年数に比例した待遇を義務付けているのが、期間比例原則³」である。年功賃金制をベースとし、職能資格制度も年功的に運用されることが多い日本にも、この原則は適用できるはずだ。

この考え方にに基づき、非正規労働者が就労した時点の賃金水準を正社員の初任給を下回らないものにするすることで、非正規労働者と正規労働者の賃金格差を少なくとも勤続期間の短い層と同程度の水準にすることができるだろう。

また、日本の賃金制度は企業レベルで決められている以上、賃金制度の改革は企業レベルの労働者組織でなければならない。しかし、問題は現在の企業別労働組合では、非正規労働者が排除されていることだ。非正規労働者と正規労働者との賃金格差の是正には、両者を交えた労使交渉をすることには始まらない。

そのためには、現在の企業別組合をベースに正規、非正規に関わらず全ての労働者が加入できる労働組合を組織していく必要がある。そうすることで、全ての労働者の賃金を含めた待遇格差の緩和が可能になるだろう。

中長期的には、これまでの生活給制度を、職務給に移行していくために、これまで生活給が担ってきた生活保障機能を公的に負担していくことが不可欠だ。非正規労働者が増加した背景には、そういった生活保障的な支出を削減し、雇用のリスクを軽減するという企業側の都合があったためだろう。企業側が出せないとする、社会的に支えるほかない。

日本のような過度に年功的な賃金制度を持たない欧州諸国では、ある時期以降、フラットな賃金カーブと家族を含む生計費の隙間を埋めるために、手厚い児童手当や住宅手当が支給され、また教育費の公的負担や公営住宅も充実している。

少子高齢化によって社会保障費は増大し続けている現状であっても、全労働者にとって有効に活用されるのであれば、増税も納得せざるを得ないだろう。

しかし、非正規雇用と正規雇用の賃金格差が緩和されたとしても、非正規雇用は、現行法では、派遣であれば最長3年、有期雇用であれば最長5年という雇用期間が短く不安定であることに変わりはない。

さらに、厚生労働省の労働政策審議会は、2015年4月に施行を目指す労働者派遣法の改正案をまとめた。現在は通訳や秘書などの専門26業務は無制限だが、それ以外の仕事の派遣は3年間に限られている。改正案では、専門26業務の区分けを廃止して、どの仕事であっても派遣受け入れ期間を3年間に限定する。3年を超えて派遣社員を使う場合は、労働組合、あるいは労働者の代表から意見を聞いたうえで、人を入れ替えれば、派遣先企業の判断で無期限に派遣を使うことができるようになる。また、派遣会社と無期雇用契約を結んだ人は期間の制限を受けないといった内容である。つまり、企業はすべての業務で派遣を無期限に使えるようになるのだ。

現行の規制は、安易なコスト削減のため、正規労働者の仕事を派遣労働に置き換えるの

² EUの「期間比例原則」については濱口桂一郎『新しい労働社会』、102～104頁参照。

³ 同、103頁。

を防ぐためのものであったのに、これではますます派遣労働が固定化し、不安定な雇用の広がりは避けられないだろう。これは、労働者から見ると改悪案でしかない。

EU の派遣労働指令では、派遣労働者と派遣先労働者の均等待遇があるが、今回の見直し案にも、派遣労働者の賃金引上げや派遣労働の拡大を抑えるために、同じ仕事をする正規社員と同じ水準の賃金を支払わなければならない均等待遇を盛り込んだ改正案にするべきだ。

有期労働についても、2013 年 4 月から、連続 5 年を超えて働いた有期雇用労働者が申請すれば、会社はその人を無期雇用にしなければならない改正労働契約法が施行された⁴。

この法改正によって、一見、非正規労働者は雇い止めの心配をせずに働き続けることが可能になったように思える。しかし、「喫茶店ベローチェなどを運営する㈱シャノアールは、昨年三月、会社の有期雇用社員五〇〇〇人以上に対し、『二〇一三年三月一五日から、満四年はたらいた有期雇用社員は順次雇い止めにする』と告げた⁵」という。この例のように、実際は、有期雇用労働者を無期雇用にしたくない企業による 5 年未満で雇い止めを促すような法律になってしまった。

この改正法の 3 つの柱は、18 条、19 条、20 条である。19 条は、有期労働者が契約更新時に、当然更新されるであろうという期待権に合理的理由があれば、企業は一方的な雇い止めはできないとした最高裁の判例を条文化したものである。20 条は、有期雇用労働者と無期労働者との間に不合理な労働条件の違いがあってはいけないとしたものである。この 2 つの条項は特に問題もないが、勤続 5 年を超えた有期雇用労働者を無期に転換できると定めている 18 条が雇い止めの原因にもなる条項になってしまった。

無期雇用になるためには、労働者自らその意思表示をしなければならず、解雇を恐れる労働者が果たしてその意思表示ができるのかという問題がある。また、「たとえば、ある有期労働者が連続三年働き、その後六ヶ月以上の契約がない期間（クーリング期間）があると、再び働き始めても先の三年はカウントされない。⁶」ように、使用者が意図的にクーリング期間を設けることで、いつまでも労働者を有期雇用できるようになる欠陥がある。

これらは、本人の意思表示による無期雇用ではなく、5 年過ぎたら自動的に無期雇用にすること、雇用期間のカウントは連続ではなく通算期間にすることで本当の意味での改正法にすることができる。

また、EU の有期労働指令では、無期労働者との均衡待遇と併せて、有期契約の氾濫防止措置を義務付けている。有期契約の更新に正当な理由、一定期間の上限、一定回数の上限を定め、それぞれの国内法で具体的な更新の上限を設定することで対応している。さらに、いずれの国でも、これらの制限に違反すれば無期雇用とみなされることになっている。

このように、基本的には無期契約を前提とし、有期の場合には、労働者にとって不利益になる要素を排除していく法整備が必要だ。

⁴ 労働契約法、および平成 24 年の改正については厚生労働省のホームページで参照できる。
http://www.hourei.mhlw.go.jp/cgi-bin/t_docframe2.cgi?MODE=hourei&DMODE=SEARCH&SMODE=NORMAL&KEYWORD=%98%4a%93%ad%8c%5f%96%f1%96%40&EFSNO=873&FILE=FIRST&POS=0&HITSU=6

⁵ 樫田秀樹「ルポ 労働契約法は『改正』されたのか?」、『世界』2013 年 5 月号、139 頁。

⁶ 同、143 頁。

非正規労働者の待遇の改善には、職務給制度を導入し、同一労働同一賃金の原則を確立し、賃金格差を解消していくのがいいだろう。しかし、この改革は急にやると、現役世代に不公平感を生み、また、公的な支えも追いつかず、社会システムそのものが崩壊しかねない。

そこで、同一労働同一賃金の原則が成立している EU の労働指令を参考にして、まずは、現在の日本型雇用システムにおいても影響が少ない「期間比例制度」を拝借し、そこから、中長期的視野に立って、徐々に職務給制度に移行していく際に、最低限の社会保障を構築し、正規労働者と非正規労働者との格差を解消していかなければならない。

つまり、社会構造に大きな影響が出ない範囲で、短期的、中長期的に出来ることを計画的に進める必要がある。それを成功させるには、非正規労働者の待遇の改善を全労働者の問題として捉え、労働者に不利益なことには改善を求めて立法に訴えかけるのを忘れてはならない。

参考文献・資料

- ・竹信三恵子『しあわせに働ける社会へ』岩波書店（岩波ジュニア新書）、2012年。
- ・濱口桂一郎『新しい労働社会』岩波書店（岩波新書）、2009年。
- ・今野晴貴「ブラック企業が日本の未来を食いつぶす」、『世界』2013年5月号、147-155頁。
- ・中野麻美「雇用格差の核心に迫る改革が未来を決める」、『世界』2013年5月号、95-106頁。
- ・樋口美雄「『競争力の向上』と『雇用確保』を両立させるための条件」、『世界』2013年5月号、89-94頁。
- ・樫田秀樹「ルポ 労働契約法は『改正』されたのか？」『世界』2013年5月号、139-145頁。
- ・「平成24年 民間給与実態統計調査」、国税庁ホームページ（2014年2月17日参照）
<http://www.nta.go.jp/kohyo/tokei/kokuzeicho/minkan/gaiyou/2012.htm#header>
（2014年2月17日参照）
- ・「派遣法：『無期』 来春目指す 厚労省、改正案提出へ」、『毎日新聞』2014年1月30日。毎日.jp参照。
<http://mainichi.jp/select/news/20140130k0000m040101000c.html>
（2014年2月17日参照）