

第35回ちよつとって講座

## 正規・非正規労働と賃金格差

遠藤公嗣明治大学経営学部教授

2011年2月21日

福井県国際交流会館



ちよつとって講座実行委員会

## 竹内正毅福井県自治研究センター理事長挨拶

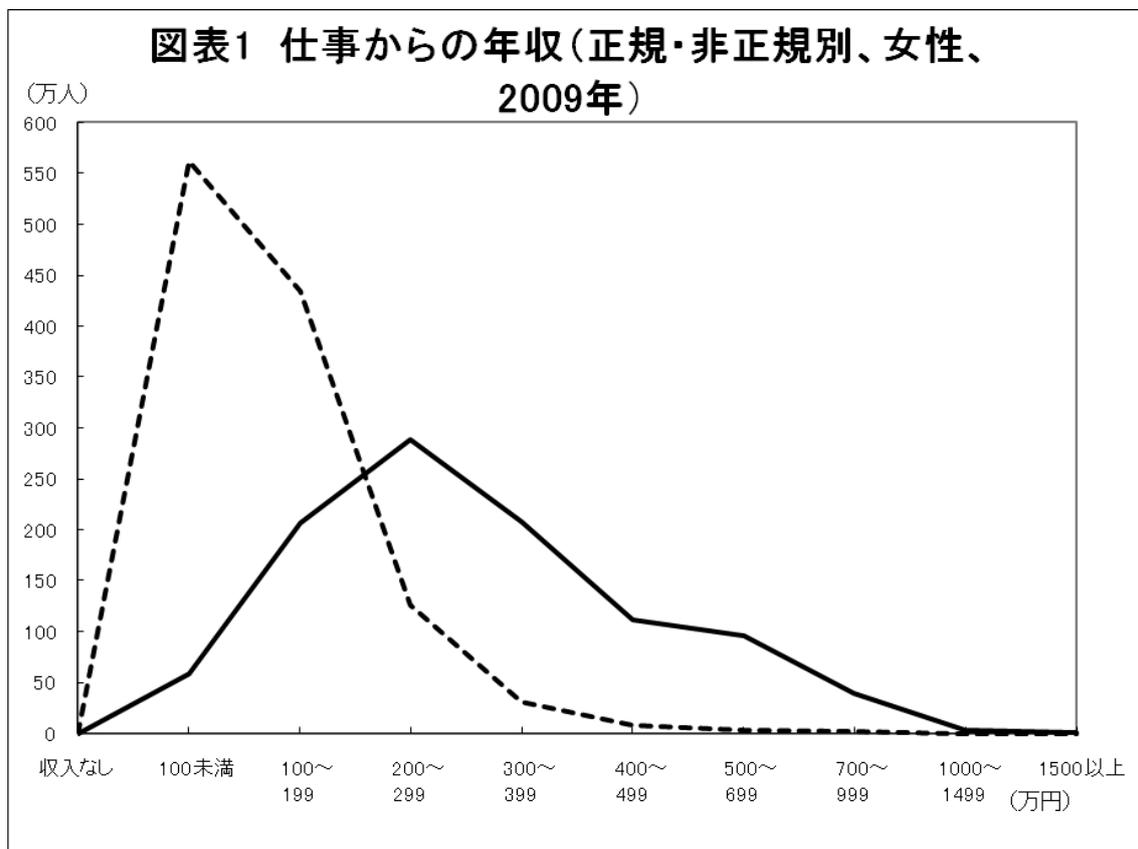


昨日の朝日新聞では帝国データバンクの調査では今春闘で正規社員は賃上げするが非正規社員は賃上げしないという企業が3年連続で5割あるという記事がありました。が、あらゆるところで不平等・格差が露出しています。今、国政が混沌としています。今、一番困るのは私ども国民・勤労者です。中央が混乱する中、ややもすると、地方でも鹿児島阿久根市の「公務員攻撃」や名古屋市の「減税」というようなシンプルな公約で選挙を勝ち抜き「独裁首長」の危うい発想も聞こえるなど危険な状況も生まれつつありますが、今日は限られた時間ですが大きな格差である正規・非正規労働者の賃金格差の問題をお聞きしていきたい。

遠藤公嗣

遠藤公嗣

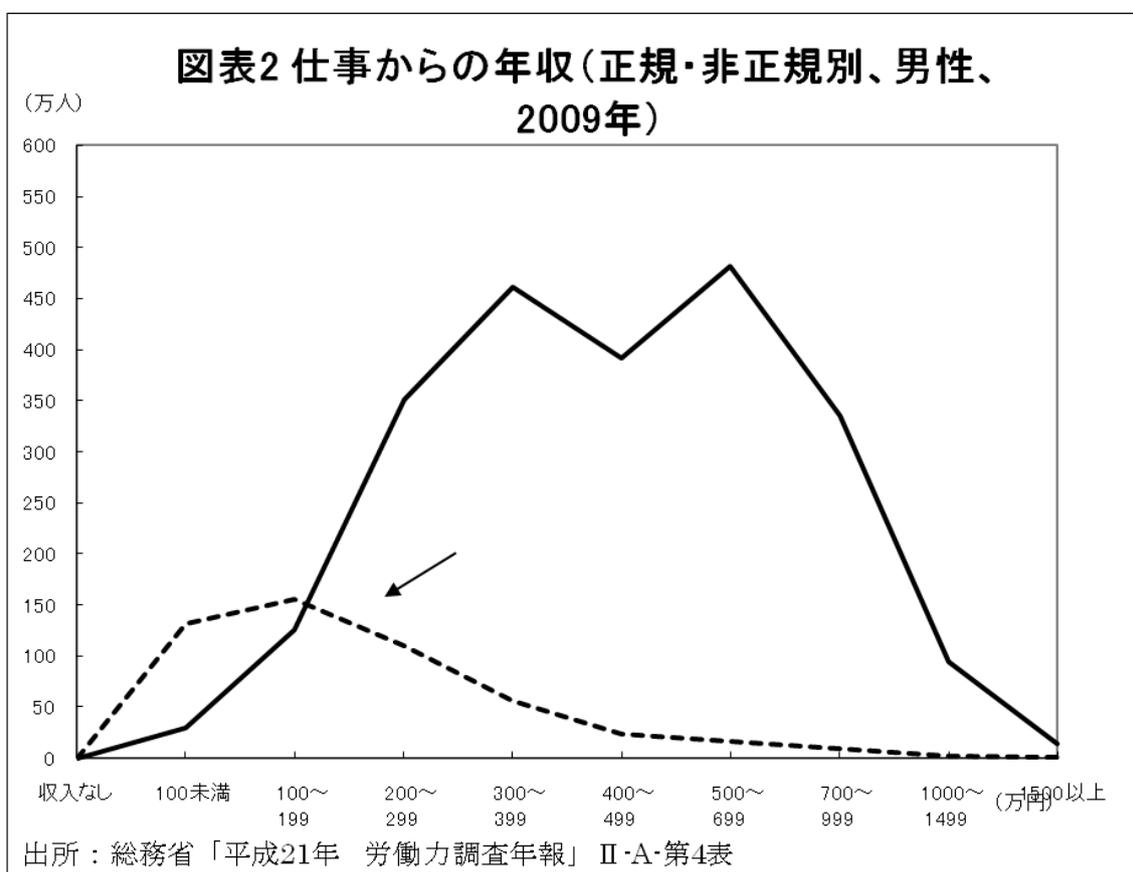
### I 1960年代型日本システム



最初に、年収格差を確認したいと思います。図表1「仕事からの年収」(正規・非正規別、

女性、2009年) を見てください。女性労働者の年収分布です。横軸が年収の金額、縦軸がその収入を得ている労働者の数です。波線が非正規の労働者で、実線が正規労働者です。正規・非正規の労働者間にはこのような年収格差があります。女性労働者ですので、非正規が多いわけです。同じく図表2「仕事からの年収」(正規・非正規別、男性、2009年) を見てください。男性のグラフですが、正規の方がはるかに労働者数が多く、総数の8割が正規労働者で、2割が非正規です。男性労働者の年収格差といった場合、正規と非正規には明らかな賃金水準に差があります。

ところで女性労働者のグラフにもどりますと、女性の場合、正規の賃金分布は左によっていて、非正規の分布に近づいています。したがって、より正確に年収格差の所在をいうならば、正規の男性の労働者が一方の極にあって、それ以外の男女を問わない非正規労働者と女性の労働者の賃金分布が他方の極にある年収格差です。これが、2009年度の現状です。



この賃金格差がどうして生まれたかを考えたい。男性労働者の賃金分布とは、いいかえると、日本的雇用慣行のもとにある労働者の賃金分布です。終身雇用・年功序列・新卒採用・配置転換は企業側の自由・定年退職がある、という雇用の世界です。公務員の世界は、まさにこれです。この雇用の世界は、基本的には男性の正規労働者だけに存在します。もちろん、公務員には女性も多数存在しますが、民間を含めた日本社会全体の雇用労働者で

考えると、男性の正規労働者にだけ存在するという事です。

終身雇用という雇用保障の制度があつたということは、いいかえると、日本の雇用慣行が一方にあるということは、かならず非正規労働者を必要とします。雇用が保障されない労働者が必要となります。なぜなのか。市場経済のためです。市場経済のもとでは、景気も、個々の企業の業績も、変動します。また営業形態によって、多数の労働者が必要な時間帯もあれば必要でない時間帯も存在します。市場経済の下でのこうした雇用必要量の変動は、ある労働者のグループの雇用保障をするということと矛盾します。この矛盾を解消するには、もっぱら雇用を調整してくれる労働者群が必ず存在しなければなりません。それを引き受けているのが非正規労働者です。非正規労働者は日本の雇用慣行から排除されていますが、他方、日本の雇用慣行のもとでの正規労働者の存在を支えているのが非正規労働者であるということも言えます。

正規労働者と非正規労働者には様々な差があります。正規労働者は月給制でボーナスもあります。また期間の定めのない雇用です。ところが、非正規労働者は日給であり、しばしば有期雇用です。処遇の格差もあります。よく似た仕事を正規労働者と非正規労働者がやっても、賃金・処遇に差があります。正規労働者と非正規労働者の差を考慮すると、正規労働者・非正規労働者というのは雇用身分だ、という言い方が最も当たっていると思います。

ところで、日本の雇用慣行の下で働く男性の正規労働者はどこから出てくるのか？ それは、男性が稼ぎ主で妻と子供を扶養する家族から出てきます。この家族を、男性稼ぎ主型家族 **male breadwinner family** といいます。では、非正規労働者として、誰が雇用調整の役割を引き受けるのか、というと、その中心は主婦パート労働者です。主婦パート労働者がどこから出てくるかということ、やはり男性稼ぎ主型家族から出てきます。主婦がパートタイマーとして働くということです。日本の雇用慣行と男性稼ぎ主型家族は、対になっている、セットになっている、といえます。

このセットは、経済効率的には大変よくできている仕組みです。非正規労働者にたいする需要が変動し、仕事なくなる時期がありますが、主婦パート労働者は生活に困りません。主婦パート労働者の仕事なくなれば、夫の扶養家族になればいいだけなのです。働いている人が職を失うとしばしば失業者になります。失業者には収入がなくて様々な問題が起こります。昨今アラブ諸国で起こっている政変も失業者が多いからです。失業は社会問題の非常に大きな理由です。しかし、主婦パートは失業が問題になりません。仕事なくなると主婦に戻り、失業者になりません。統計上もそうです。失業者にならない人が雇用の調整を引き受けているのです。また賃金水準についても、主婦パート労働者は生計を維持していないので、家計の補助的な収入で構いません。主婦の交際費・娯楽費などを賄う程度の低賃金で構いません。したがって、このセットは大変経済効率的な仕組みであったといえます。

さて、主婦パート労働者が非正規労働者の中心になるという仕組みは政策的にも支持さ

れてきました。1961年の税制改革で配偶者控除というものができました。現在の103万円の壁というものです。扶養されている配偶者は年収103万円以内で働くことが大変有利な制度です。主婦パート労働者が103万円以下で働く事を、政策が大変奨励しています。年収103万円以下におさめるためには、主婦パート労働者は、ある程度就業調整しなければなりません。

政策的な支持としては、「整理解雇の4要件」という判例法理もあります。1970年代に石油ショックと呼ばれるものがあり、高度成長が終わり一挙に不況が来しました。いくつかの民間企業は業績が悪化したので整理解雇を行いました。その多くが裁判事例になりました。そのいくつかの裁判の判例の中で、こういうものは整理解雇をやっても合法である、こういう場合は違法であるという判例が積み重なり、それが4要件としてまとめられました。使用者はどういう場合に整理解雇をやっても正当と認められるかという要件です。その中の一つの要件に、正規労働者の整理解雇をする場合に、非正規労働者を全て解雇した後正規労働者の解雇に手をつける順序をふむと、その正規労働者の解雇は正当であるというものです。正規労働者の雇用を守るために、まず、非正規労働者を解雇せよというのが、裁判所が認めた解雇要件なのです。正規労働者の雇用は守るが、非正規労働者はそのための調整弁であるということです。

さらに政策的な支持として、1985年に第3号被保険者という制度ができました。ところで、第2号被保険者は雇われている人です。第3号被保険者とは、第2号被保険者に扶養されている配偶者をいいます。したがって第3号被保険者とは、自分で保険料を支払わなくても、年金が支払われるというものです。第2号被保険者は長期に働く人で多くは男性ですが、第3号被保険者は、その妻であれば、働いていないで年金保険料を納めていなくても、一定年齢になれば年金を受け取る権利ができる制度です。この第3号被保険者制度も男性稼ぎ型家族を奨励します。政策もこの仕組みを維持し支えています。

この日本型雇用慣行とそれを支える男性稼ぎ主型家族の組み合わせの仕組みを私は昨年の秋から「1960年台型日本システム」と呼んでいます。このシステムは経済効率的には非常にうまく回っていました。1970年代・1980年代にかけて日本企業の成功の要因として、アメリカを中心に高い評価を得ました。日本企業の成功の元にあったのがこの1960年代型日本システムです。

しかし、この仕組みは、あからさまに言えば「女性は働かない」・「働かせない」というものです。女性が働き出すと、雇用を調整する労働者は存在しない事になります。それでは回転しません。「若いうちはいいが、結婚したら専業主婦になるのが基本である。女性は働いてはいけない」仕組みであるという大変差別的なシステムです。20年前、30年前には日本企業が大成功をしており、日本的雇用慣行は日本企業成功の理由にされていました。アメリカでこう評価されると日本は弱いもので、「そうか日本的雇用慣行は日本企業成功の原因なのだ、いい事なんだ」という意見が圧倒していました。「女性を働かせない仕組みで差別的な仕組みなのだ」という意見は一部の女性研究者を除き、ほとんどありません

でした。

この仕組みは1960年代に始まりました。それ以前にはありませんでした。日本の企業はそんなに昔から労働者の解雇をしないと考えていたわけではありません。1950年代前半までは労働者を簡単に解雇できるものだと考えていました。しかし、1950年代の朝鮮戦争開始後、景気が悪くなって、多くの労働者を整理解雇しました。景気の悪さは信じがたいもので、今は世界ナンバーワンのトヨタも倒産寸前まで行きました。日立製作所・東芝は従業員の1/3を解雇しました。当時は解雇反対闘争というものが起こりました。労働組合は解雇反対で非常に激しいストライキを行いました。その争議は基本的には労働者側が負けました。解雇は行われたのです。しかし、争議の痛手は企業側にも非常に大きかった。というのは、優秀な従業員達（特に技術系の人達）も大量にやめたからです。民間企業の組合リーダーには、有名大学を卒業したエリート達が大量に参加していましたが、争議が負けたことで責任をとって、あるいは嫌気がさして、大量に離職しました。日本の企業は優秀だといいますが、こうしてやめた人達が起こした戦後の優良中小企業が多くあります。

企業側は争議の痛手を学習しました。景気が悪くなって、どうしても解雇しなければならない状況はあるかもしれないが、できれば、なるべく従業員は解雇しないようにしようと学びました。1950年代後半から高度経済成長が始まり、従業員を解雇しないことは基本的に可能になりました。しかし市場経済ですので、なお個々の企業レベルで考えれば、雇用調整をしてくれる労働者は必要です。

では、1950年代までは、どういう人たちがそのような役割を果たしていたかです。図表3「雇用者別・形態別雇用人数の推移」（経年数値）を見てください。数年おきの労働統計です。「臨時雇」と「日雇」を見てください。「臨時雇」は1か月以上～1年以内の雇用です。「日雇」とは1か月未満の有期雇用です。「臨時雇」・「日雇」に男女ともある程度の労働者の数が存在します。この時期、この人たちが雇用調整の役割を引き受けていました。男女でどちらが多いかというと、男性がずっと多い。それが1960年代から減っていくことが分かります。この当時、日本で農村人口がかなり多く存在していました。その農村の人たちが都会へどんどん働きに出るのですが、ストレートに農業部門から工業部門・商業部門に移ったわけではなく、すんなり移らない、あるいはいったん移ったがそこから離脱する人がいます。都市雑業層と呼ばれる人達です。工業化が進む過程では、日本だけでなくどのような国でも都市雑業層は生まれます。このような層が雇用調整の役割を担っています。ところが、高度経済成長が進むにつれ、働くのは男性で、女性は働かないのだという体制が整ってくるにつれて、都市雑業層、それに繋がる「臨時雇」・「日雇」の存在は小さくなってきます。それは図表3に示されます。

そこに登場してきたのが主婦パート労働者です。残念ながらパート労働者の統計は1980年代以降からしか取られていません。パート労働者では、男性よりも女性が圧倒的に多い。しかし、パート労働者から「臨時雇」・「日雇」への交代は1960年代に起こって

いると考えられます。「臨時雇」・「日雇」の人たちの統計数値は、1960年代以降の統計数値としてはあまり意味がなくなってきました。

## その揺らぎ、その1990年代半ばの「崩壊」

### (1) 賃金格差—生計をたてる非正規労働者の増加

1960年代型日本システムの揺らぎはバブル経済が崩壊して以降です。表3をご覧ください。「正規の職員・従業員」は、1997年から2002年にかけてですが、男性も女性も正規の従業員はかなりの減少となっています。それ以前は、正規の従業員は増加です。増加から減少へは質的な変化です。それ以前は、非正規労働者は増え続けていましたが、正規労働者も増えていました。ところがバブル経済崩壊後、正規労働者から非正規労働者に代替するようになったのです。雇用調整の役割の非正規労働者から、正規労働者に代替す

図表4 生活をまかなう主な収入源(就業形態別、2007年)

(単位は%)	自分自身の収入	配偶者の収入	親の収入	人数の構成比
正社員	84.9	8.8	5.0	62.2
(男)	97.4	0.6	1.8	)
(女)	52.6	29.9	13.4	)
正社員以外の労働者	45.4	41.5	8.1	37.8
(男)	77.2	4.4	12.8	)
(女)	26.7	63.2	5.4	)
契約社員	68.6	20.7	7.9	2.8
嘱託社員	85.9	10.5	0.3	1.8
出向社員	92.4	4.6	2.6	1.2
派遣労働者	70.5	18.2	8.8	4.7
(登録型)	61.5	24.2	10.8	)
(常用型)	79.6	12.1	6.7	)
臨時的雇用者	53.3	30.0	12.3	0.6
パートタイム労働者	28.6	56.4	8.7	22.5
その他	60.3	26.5	9.1	4.3

---

注1:事業所およびその事業所の労働者の抽出調査のため、比率のみを掲示する。

注2:就業形態の定義はつぎのとおりである。図表1とは定義が異なることに注意。

正社員…雇用している労働者で雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム労働者や他企業への出向者などを除いた、いわゆる正社員。

契約社員…特定職種に従事し、専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者。

嘱託社員…定年退職者等を一定期間再雇用する目的で契約し、雇用する者。

出向社員…他企業より出向契約に基づき出向してきている者。出向元に籍を置いているかどうかは問わない。

派遣労働者…労働者派遣法に基づき派遣元事業所から派遣されてきている者。

臨時的雇用者…臨時的に又は日々雇用している労働者で、雇用期間が1か月以内の者。

パートタイム労働者…正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週の所定労働日数が少ない労働者で、雇用期間が1か月を超えるか、又は定めがない者。

出所:厚生労働省『平成19年就業形態の多様化に関する総合実態調査結果』2008

る非正規労働者というのはかなり位置づけが異なります。以前にも増して非正規労働者が増加しています。

その結果はどうなったか。図表4「生活をまかなう主な収入源」(就業形態別、2007年)を見てください。この表は、労働者の生活をまかなう主な収入源はどこかを示しています。正社員以外の労働者(すなわち非正規労働者)で、「自分自身の収入」で生活を賄う労働者が45.4%もいるということです(なお、3ページの表とは言葉の定義が異なることに注意してください)。1960年代型日本システムでは、非正社員の労働者は自分の生活を支えなくてよかったわけです。失業すれば、夫の収入、親の収入に頼ればよいのです。ところが、45.4%という数値は、この仕組みが成り立たなくなっているということを示しています。この統計は男女比でとっていますが、女性も26.7%は「自分自身の収入」で生活しなければなりません。この中にシングルマザーも含まれています。シングルマザーは非正社員で働いている人が多いのですが、賃金水準は低いにも関わらず、自分の生活だけでなく子供の生活も支えなければなりません。シングルマザーは男性稼ぎ主型家族の対極の存在です。非正規労働者でありながら自分自身の生活を支えなければならない、その中には自分だけの生活だけではなく、家族・親も支えなければならない人たちがいる割合で含まれるようになってきました。こうした人たちがワーキングプアという、働いていても貧しい人たちの典型になっています。1960年代型日本システムでは、働いていれば貧しくないことを想定しています。そこで、働けなくなった人では貧しい人が出てくるかもしれないので、そのような人だけを社会保障でカバーしようとしたシステムです。このシステムでは、働いていても貧しい人たちはカバーされません。

## (2) 成長の停滞—労働力の不活用(女性あるいは外国人労働者)

この1960年代型日本システムが破綻しているというもう1つの兆候として、経済成長の停滞があります。そして、経済成長が停滞を脱しない一つの理由は、女性の能力の活用が極めて不十分だということです。というのは、1960年代型日本システムのもとで働くのは男性だけです。「24時間働けますか」というCMがかつてありましたが、24時間働くのは男性だけです。女性は働きません。その結果、日本女性では、係長以上の管理職は数パーセント、東証1部上場の会社では取締役は数えるほどしかいません。女性の能力の不活用が経済成長の限界になっています。

外国から見ても、日本経済の停滞は目立ちます。リーマンショック後の回復が遅い。日本企業はサブプライムローンを買っていないにもかかわらず、ダメージが大きく回復しないわけです。外国人の目から見ると、その理由の一つが、労働力の活用が不十分だということです。代表例が女性です。日本社会ではあまり感じませんが、アメリカでは重役メンバーの40%は女性です。もし仮に、アメリカの社会で女性の活躍比率を日本並みに下げれば、アメリカ経済がもつとは思えません。ヨーロッパでも日本よりはるかに女性を活用しています。



外国人労働者も女性と同様に日本では不活用です。アジアの人もほとんど活用していません。女性や外国人労働者の不活用は、外国から見ると異常に見えます。もし仮に、アメリカの社会で、外国出身者と女性を重要なポストに就けないとすると、アメリカは1か月で最貧国になります。日本の男性は非常によく働きますが、もう限界です。

付け加えておくと、先に述べたように、1960年代型日本システムでは低賃金の非正規労働者が増加しており、その結果、低賃金の貧困な家庭で育つ子供が増えています。貧困な家庭で育った子供は、大人になっても非正規労働者としてしか働けない確率が非常に高くなります。貧困な家庭に育つとその子供・孫も貧困になります。貧困の世代を超えた連鎖が既に始まっています。戦後の日本社会では、働いていればカツカツでも生活できるはずでしたし、たとえ家庭が貧しくても、その子供は別のスタートが出来るはずでした。それが崩壊してきています。

### Ⅲ 雇用平等と職務基準—職務給・「同一価値労働同一賃金」原則と いう雇用規制へ女性労働運動の中での発展

## ① 正規・非正規という雇用身分（区分）そのものの解消

既存の労働組合の運動の外側に位置する女性の労働運動、あるいは、ユニオンとよばれる新しい労働組合の運動の中で発展した考え方があります。雇用平等という考え方です。人種や年齢やあらゆるものから差別的でない雇用という考え方です。男性と女性の正社員がいて同学歴で同年度に入社したが、えらく昇進に差がついていることがあります。1980年代後半以降、これは女性であるが故の差別ではないかと主張する女性労働者が、いくつかの訴訟を起こしています。同学歴の同期入社で、同レベルの仕事をやっているのも関わらず、男性が女性より賃金も昇進昇格もずっと上の方になっている、職務としてはそう変わりがないのに男女でこれだけ差がつくのは女性の差別であるというのが、裁判での基本の主張です。この主張の考え方のポイントは、自分の処遇が正当か正当でないかの判断に職務を置いていることです。職務を基準に賃金を払うというのは、いわゆる職務給です。同じような仕事をやっているのに、あるいは、違う仕事をやっているも仕事の価値が同じなら同じ額の賃金を払うべきだというのが、同一価値同一賃金原則です。この原則が女性労働運動に広がっています。

雇用平等も同一価値労働同一賃金原則も、国際基準です。というのは、国連の女性差別撤廃条約を1979年に日本は署名しました。これを国際公約として批准するために、男女雇用機会均等法を1985年に制定しました。また、同一価値労働同一賃金原則はILO100号条約で定められていますが、この条約を1967年に日本政府は批准しています。ということは、雇用平等も同一価値労働同一賃金原則も、国際基準であると同時に国内基準でもあります。女性労働運動は、これをバックに処遇の改善を行おうとしています。この国際基準は、正規非正規の身分の是正にも十分使えます。正規非正規の是正にこの基準を使うことは、日本で独自に発展させなければならないことです。というのは、外国では正規非正規の区分はなく、これらはたぶんに日本的な概念ですので、その是正は日本で考えるほかないからです。

## ② 非正規低賃金の是正策としての「非正規労働者の賃金引き上げを」との主張

非正規労働者の低賃金を是正しなければならないというコンセンサスは日本社会にあると思います。だから地域最低賃金はずいぶん大幅に引き上げられてきています。数年前までわずか1円を上げるのに労使の意見がまとまらないという状況でしたが、この間、1年で19円・20円と上がるようになりました。ところで、この低賃金の是正策として、しばしば「非正規労働者の賃金引き上げを」と労働組合の人たちは必ず言います。これは結構な主張ですが、過渡期的なもので、本質的な問題はスルーされていることをあえて指摘したいと思います。

本質的な問題とは、正規労働者は非正規労働者の存在を必要とするということをどう考えているかです。非正規労働者の賃金を引き上げて正規労働者と同一の賃金とすれば、現在の正規労働者のあり方は成り立ちません。したがって、本質的な是正の方向は、正規・

非正規の雇用身分を解消する方向でなければなりません。さらにいえば、日本的雇用慣行と男性稼ぎ主型家族のセットを止めるということです。

また実際的な問題としても、非正規労働者の賃金を引き上げるにしても、どこまで引き上げたらいいんですかと問われた場合、答えられないわけです。どこまで引き上げたらいいのかの基準を示すのが、職務基準であり、すなわち職務給・同一価値労働同一賃金原則だと私は思っています。

## 質問



**A:** ヨーロッパの雇用慣行はどうなっているのか。女性を対等にすれば経済も成長するということについて納得できないのですが。

**遠藤:** 日本経済の停滞の大きな理由の一つは、人材の活用の不足、とくに女性・外国人の活用の不足です。アメリカにしてもヨーロッパにしても女性・外国人の活用ははるかに進んでいます。それに比

べれば、日本は明らかに活用していない。外国の目から見ると、その差はあまりに大きく見え、それが停滞の理由の一つと思われるということです。

日本と欧米の雇用慣行の違いを、賃金形態にそくして、簡単に説明します。8ページの図は「賃金形態の分類表」の図です。図の破線の下は、「属性基準賃金」＝「年功給」とか「職能給」とかいうものです。属性基準賃金とは、労働者の持っている特徴＝年齢・勤続年数・職務遂行能力を基準にして払うことです。日本の正規労働者ではこれは普通ですが、世界中では非常に珍しい仕組みです。日本以外の世界中では「職務基準賃金」となっています。職務が基準です。職務基準賃金とは、仕事をイスと考え、このイスについた人にはこれだけの賃金を払うことを前提に、そのイスに誰かを座らせ（採用し）、座った人がその賃金額を受け取るということです。

これは雇用慣行とも深く結び付いています。日本の場合には、人を採用してからどこに配置しようかを考えるわけです。欧米の職務基準の場合では、まず職務を決めて、つぎに、その職務に誰を採用するかを決めるという順です。また日本では、労働者の配置転換は経営者の専権事項です。しかし欧米の職務基準では、経営者は自由に労働者を配置転換することはできません。経営者は、労働者を新たにつけたい職務について、形式的には、その労働者と労働契約を結び直すこととなります。そのため経営者は、事実上、昇進にならない配置転換を労働者に言ってくるません。昇進だから労働者は OK する可能性が高くなる

ということです。労働者も、職務の賃金範囲内では賃金が考課で上がりますが、それ以上には、職務が変わらなければ上がるなどということはありません。

**B**：正規非正規間であまりの差別がありすぎるということですが、総賃金が上がるということなのですか。

**遠藤**：職務基準では、どのような仕事をやっても賃金が上がるということではありません。仕事の価値に応じて、同一価値労働同一賃金の原則で、支払うべきだということです。それこそ仕事の価値次第ですが、現状から見た結果としては、正規労働者・男性労働者の賃金水準は恐らく下がると思います。

**B**：それでも非正規で良いという社会があってもよいと思うのですが。その場合、非正規労働者はいつでも切れる、その代わりに賃金を高くするということはどうですか。

**遠藤**：理論的には成り立つかもしれませんが。今の日本社会でもないわけではないです。たとえば、プロ野球の選手はそうです。しかし、それが成り立つのは、かなり高い賃金水準の世界でしかないように思います。

**B**：守られない人には賃金を高くするというのはどうですか。非正規を雇う時には賃金を高くするということがありますが。

**遠藤**：1960年代型日本システムのもとでは、あまり高くすると経営者の利点がなくなるので、経営者は吞まないでしょ。

**B**：最低賃金制度みたいな制度を作ることによって経営者に吞ませることはできないでしょうか

**遠藤**：法定の最低賃金水準（1000円であれ1200円であれ）ではともかく、あまりに高いと、経営者は得にならないので吞まないとは思いますが。

**C**：解雇の4要件ですが、残りの3要件は？

**司会者**：①人員整理の必要性

②解雇回避努力義務の履行

③被解雇者選定の合理性（なぜその人を選んだかという）

④手続の妥当性（説明・協議、納得を得るための手順）

**D**：労働組合に対する要望は

**遠藤**：非正規労働者の処遇の改善に、正規労働者の労働組合はかなり重点を置いて自主的にやって欲しい。現在、自治労は非正規労働者の処遇改善を考えている方の組合ですが、十分とは言えません。非正規労働者を自分たちの仲間と考えていない組合が大多数です。これでは正規の労働組合が何かをやっても世論は温かいものではありません。少なくとも世論のレベルで、正規労働者の労働組合は非正規労働者の処遇改善を十分考えているのだということが分かる活動をやって欲しい。特に公務員の労働組合は狙われていますが、自治労の徳永委員長がいわれたことは正しいし、それが報道されることはいいことです。

**A**：労働相談をしています。解雇されたとか賃金とか、年休の相談を受けますが、解決する手段を持っていません。法律では年休を取れますよとなっていて、実際は社長が認

めてくれないということになります。未組織では解決するすべがないわけで、組織を作らなければ解決しないと思います。私も保育所の保育士の臨時職員の労働組合を作りましたが、それぞれの労働者が組合を作り自主的に運用していく、我々はそれに援助していくということでない、法律が良くても世の中はよくなると思います。

**遠藤：**組合で非正規の人が団結することは重要です。しかし、非正規労働者は元々賃金水準が低く流動性は高いので、団結が困難な側面があります。大きな労働組合が人的にも財政的にもユニオンを支えて、自主的に活動できるところまで育てる必要があります。さらに、ユニオンが成長すれば相談が来ますから、発展すればするほど人的にも財政的にも不足の状態が続きます。権利があるのに権利が守られていない人の手助けをするというのは公共目的にかなった活動です。ユニオンによる権利回復の度合いは、コストパフォーマンスからいえば、非常に効率的です。したがって、これを税金でサポートすることもありうると思います。それを邪道だという方もおられますけれども。お金を持っている民間の大単組は、どういう理由でもいいので非正規労働者やユニオンにお金をサポートして欲しい。そういう実際のプランもあります。笹本元連合会長さんが言われたことですが、各単産の闘争資金が1兆8千億円ほど労働金庫に預金されていますが、その10%の管理だけを連合に移し、その利子を使うということです。毎年の利子の18億円をユニオン・NPOへの補助に使うということです。しかし、この話はなかなかまとまりません。これを連合が実行するならば、どれだけ連合の社会的評価が上がるかだと思います。連合系のユニオンだとかなんとか言わないでばらまいていただきたいと思います。

★★★★★★★★★★★★★★★★★★★★講師紹介★★★★★★★★★★★★★★★★★★★★  
**遠藤公嗣（えんどう・こうし）**

1950年岡山県津山市生まれ。1981年東京大学大学院経済学研究科博士課程を単位修得退学。山形大学教授、神奈川大学教授などを経て、1997年4月明治大学教授（経営学部）に昇任。現在に至る。

《近年の主な著書》

『賃金の決め方ー賃金形態と労働研究（ミネルヴァ書房）2005年、『日本の人事査定』（ミネルヴァ書房）1999年、日本占領と労資関係政策の成立（東京大学出版会）1989年

★★★★★★★★★★★★★★★★★★★★  
**ちよっといつて講座実行委員会**

福井市大和田町 38-30-3 福井県地方自治研究センター内  
Tel (0776) 57-5800 <http://www.mitene.or.jp/~ryuzo>

図表3 雇用者別・形態別雇用人数の推移(経年数値)

(単位千人)

年	役員を除く雇用者の区分								雇用形態による区分												
	一般常雇		臨時雇		日雇		正規の職員・従業員		パート		アルバイト		派遣社員		契約社員		嘱託		その他		
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
1959	12437	4957	573	390	650	350															
1962	14632	6394	537	429	581	356															
1965	16499	7080	469	472	724	454															
1968	18785	8399	692	792	375	283															
1971	20376	9078	639	929	533	358															
1974	21400	9743	743	1167	550	352															
1977	21835	9908	705	1500	631	639															
1979	22349	10191	820	1912	901	738															
1982	23501	11317	904	2430	781	770	23101	8908	774	3902	.....	.....	.....	.....	.....	.....	.....	458	237	853	472
1987	24830	12705	1155	2959	698	716	24256	10309	215	4462	953	932	38	49	.....	.....	.....	478	252	743	375
1992	26987	15728	1303	3098	681	809	26100	11962	328	5639	1283	1232	49	114	.....	.....	.....	579	301	623	384
1997	27951	16710	1515	3519	691	761	26787	11755	436	6562	1652	1692	53	204	.....	.....	.....	605	361	612	412
2002	26541	16440	1937	4348	766	804	24412	10145	628	7196	2096	2141	204	517	.....	.....	.....	1309	1169	544	402
2007	26989	16887	2072	3959	674	682	23799	10526	915	7940	2059	2021	609	999	1163	1092	658	400	506	537	

注:雇用形態の定義はつきのとおりである。図表3とは定義が異なることに注意。

一般常雇…役員を除く雇用者のうち、「臨時雇」及び「日雇」以外の者

臨時雇…1か月以上1年以内の雇用契約で雇われている者

日雇…日々又は1か月未満の雇用契約で雇われている者

正規の職員・従業員…一般職員又は正社員などと呼ばれている者

パート…就業の時間や日数に関係なく、勤め先で「パートタイマー」又はそれらに近い名称で呼ばれている者

アルバイト…就業の時間や日数に関係なく、勤め先で「アルバイト」又はそれらに近い名称で呼ばれている者

労働者派遣事業所の派遣社員…労働者派遣法に基づく労働者派遣事業所に雇用され、そこから派遣されて働いている者。[例外は省略]

契約社員…専門的職種に従事させることを目的に契約に基づき雇用され、雇用期間の定めのある者

嘱託…労働条件や契約期間に関係なく、勤め先で「嘱託職員」又はそれらに近い名称で呼ばれている者

その他…上記以外の呼称の場合

出所:『就業構造基本調査』各年