

「望ましい働き方(非正規雇用)ビジョン」の 課題と労働組合の役割

—非正規労働と社会保険適用の課題をめぐって

小島 茂

連合総研主幹研究員

はじめに

厚生労働省の「非正規雇用のビジョンに関する懇談会」(座長:樋口美雄・慶應義塾大学商学部長)が、3月27日に「望ましい働き方ビジョン」を取りまとめた。同ビジョンは、サブタイトルとして「非正規雇用問題に総合的に対応し、労働者が希望する社会全体にとって望ましい働き方を実現する」とある。

今回のビジョンは、政府が進める「社会保障・税一体改革大綱」(2012年2月17日閣議決定)や「日本再生の基本戦略」(2011年12月24日閣議決定)に基づき、非正規雇用問題に横断的に取り組むための「総合的ビジョン」と位置づけられている。そのため、厚生労働省は、今後の非正規雇用対策の指針として、政労使の社会的合意を得ながら強力に取り組むとしている。

おじま しげる

中央大学理工学部管理工学科卒。専門分野は社会保障。連合総合政策局長を経て、2012年10月から現職。著書に、『社会保障と経済1 企業と労働』(東京大学出版会、2009年、共著)、『社会政策 第2巻第1号 福祉社会の変貌と労働組合』(ミネルヴァ書房、2010年、寄稿)、『困難な時代を生きる人々の仕事と生活の実態—分析編—』(連合総合生活開発研究所、2011年、共著)。

このビジョンは、「望ましい働き方」として「①期間の定めのない雇用、②直接雇用」、どのような働き方でも「③均等・均衡、公正な処遇の確保」が重要とするなど、その方向性としては基本的に評価できる。しかし、課題は、その内容を誰が、どう実現していくのかである。

そのため、まず、今回のビジョンの概要を紹介し、次に、「社会保障・税一体改革」に関する3党合意など、現在の政治情勢の下で、ビジョンの内容、特に社会保険の適用拡大がどう実現でき、増大する非正規労働者の社会的リスクにどう対応できるのかを検討する。併せて、非正規労働者のセーフティネットの強化などビジョンで示された内容の実現に向けた労働組合の役割について述べたい。

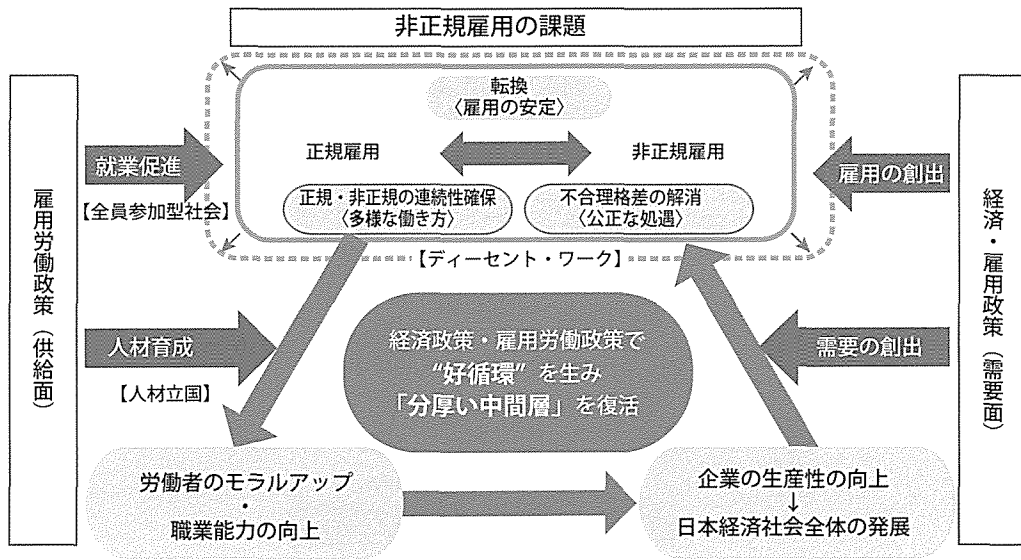
「望ましい働き方ビジョン」の概要

ビジョンの位置づけ

わが国は、既に人口減少社会に入り、バブル崩壊以降の雇用情勢の悪化の中、非正規労働者は増加し続け、雇用労働者に占める割合は、2010年で34.4%まで上昇している。しかも、「正社員として働ける会社がなかった」などの「不本意非正規就業者」も、最近上昇傾向にある¹⁾。

さらに、これら「非正規労働者」は、①雇用が不安定、②低賃金で経済的自立が困難、③職業キャリアの形成が不十分、④セーフティネットが不十分、⑤

図表1 「ビジョン」がイメージする非正規雇用問題と経済政策・雇用労働政策との関係



(出所)「望ましい働き方ビジョン」参考資料より

ワークルールの適用が不十分で労働者の声も届きにくい(労働組合の組織化が進んでいないため)——などの問題がある。この非正規雇用の増加により、人々の不安が増大し、低い処遇と相まって消費活動の停滞やデフレを生み、経済活動の低迷が、更なる非正規雇用の増大を招く悪循環(マクロの合成の誤謬)に陥っていると指摘。

そのため、同ビジョンでは、人口減少社会の中で、持続的な経済成長や社会保障制度の維持のためには、「雇用の下支え」が不可欠であり、成長分野を中心に経済の活性化を通じた良質な雇用を創出するとともに、若者・女性の就労を進め「持続可能な全員参加型社会」を構築するとしている。また、「人材立国」に向け、成長分野を中心に人材育成を推進し、正規・非正規という二極化した考えを超えて、「雇用の安定」、「公正な処遇」、「多様な働き方」を実現し、労働者のモラルアップ・能力向上を図り、企業の生産性向上や日本経済社会全体の発展に繋げていく。

そして、全員参加型社会、ディーセント・ワーク(働きがいのある人間らしい仕事)の実現、重層的なセーフティネットの構築により、経済・雇用の「好循環」を生み、

「分厚い中間層」の復活を目指すとしている(図表1)。

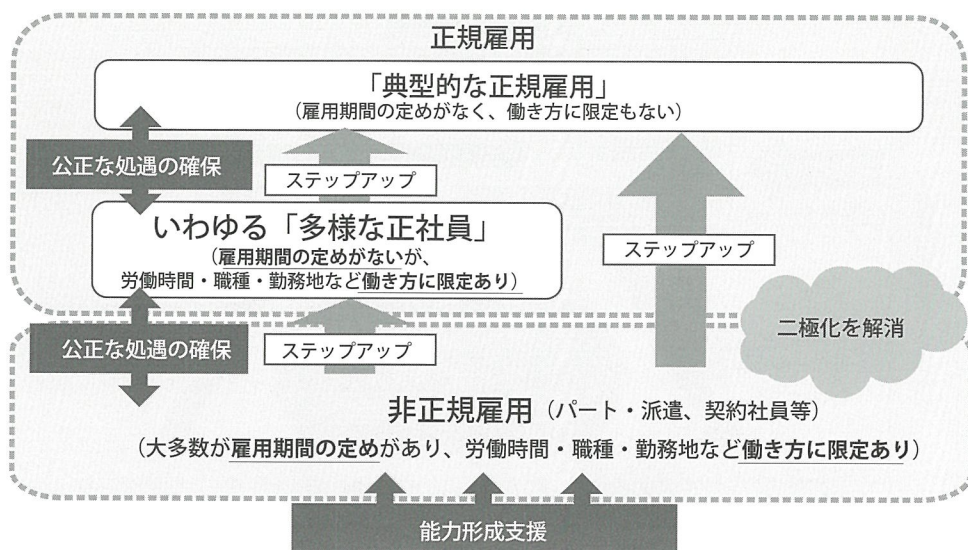
以上のような認識のもと、同ビジョンは、有期、短時間、派遣など「非正規雇用」の多様性を踏まえつつ、一人ひとりの労働者の望ましい働き方を実現する観点から、雇用の安定や、公正な待遇の確保に必要な施策の在り方を示したものである。

「非正規雇用」とは何か

同ビジョンでは、まず、「正規雇用」について、①労働契約の期間の定めがない、②所定労働時間がフルタイム、③直接雇用の3つに該当する雇用形態と定義している。さらに、④勤続年数に応じた処遇・雇用管理の体系、⑤勤務地や業務内容に限定がなく、時間外労働がある、2つの要素を加えた雇用を「典型的な正規雇用」として、この④や⑤を満たさない社員を「多様な正社員」(勤務地や業務内容を限定)としている。

その上で、この①～③を満たす者以外の様々な雇用形態を便宜上「非正規雇用」として、労働契約の期間の定めがある「有期契約労働者」、フルタイムでない「短時間労働者」、間接雇用の「派遣労働者」の3つの角度から分類している。

図表2 「望ましい働き方ビジョン」での正規雇用への転換イメージ



(出所) 「望ましい働き方ビジョン」参考資料より

非正規雇用をめぐる問題への基本姿勢 (望ましい雇用の在り方)

同ビジョンは、非正規雇用問題の基本姿勢（望ましい雇用の在り方）として、労働者の希望に応じて①期間の定めのない雇用、②直接雇用、どのような働き方でも③均等・均衡等公正な処遇の確保—が重要としている。さらに、「雇用の安定確保と継続的な能力形成による処遇改善で、労働者の士気・能力向上を図り、その結果、企業の生産性向上、経済社会全体の発展につながる好循環を生み出すことが重要」と、非正規雇用対策の意義を強調している。

具体的には、希望する労働者の多くが、「その意欲と能力に応じ正規雇用に移行できるよう支援すべき」とし、雇用の安定と処遇の均等・均衡を前提に「典型的な正規雇用」以外の形態の正規雇用を視野に入れることも一助とする（図表2）。また、自ら柔軟な働き方を求める労働者についても、「不合理な格差の解消を図るとともに、「同一価値労働同一賃金の考え方を尊重し、属性等を理由とする差別が生じないよう留意しつつ、短時間労働、有期契約労働などの均等・均衡策の検討が必要」としている。

さらに、「社会全体で職業能力開発機会を確保し、継続的なキャリア形成を支援すべき」、長時間労働の是正など「正規雇用の働き方を変えることで、非正規雇用との連続性を確保し、ディーセント・ワークの実現が必要」。「ハローワークを中心に、総合的な就労支援体制の構築」、「雇用保険や求職者支援制度など雇用のセーフティネットを強化すべき」としている。

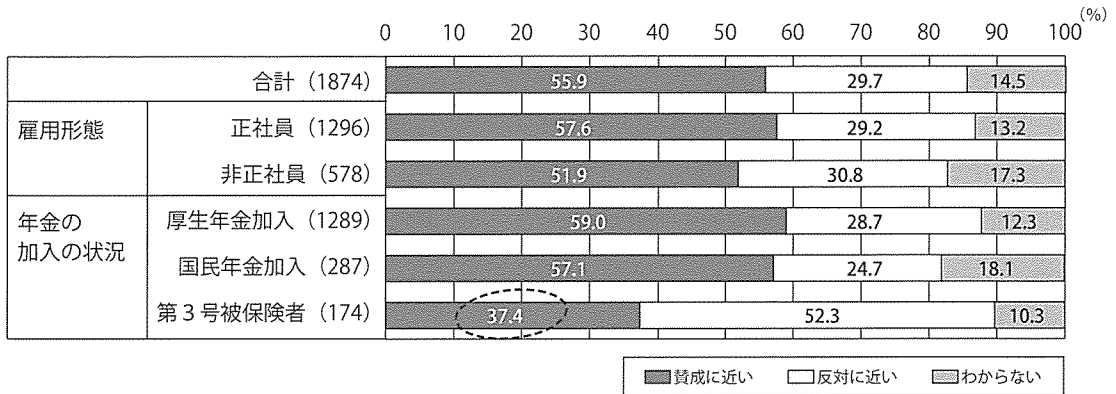
また、女性について、非正規雇用の割合や低所得の割合が高い実態を踏まえ、女性の就業率を高めることと、処遇水準の底上げが必要と指摘している。そのため、政労使の社会的合意を得ながら、社会全体で強力に取り組むべきと指摘している。

非正規雇用に関する施策の具体的方向性

ビジョンは、非正規雇用問題に対し、以上の基本姿勢のもと以下7つの施策の方向性を示している。

- ①若者に雇用の場を確保する
- ②正規雇用・無期雇用への転換を促進する
- ③雇用形態に中立的な税・社会保障制度を構築する（厚生年金・健康保険の適用範囲の拡大、配偶者控除、社会保険の被扶養者認定（103万円、130万円）の見直し、社会保障・

図表3 パート労働者の社会保険適用拡大の賛否



(注) () 内は回答者数 (N)
 (出所) 連合総研「第23回勤労者短観」(2012年6月)より

- 税の所得再分配機能の強化)
- ④働き方に応じた公正な処遇を確保し、不合理な格差を解消する
 - ⑤正規・非正規間の均等・均衡処遇を効果的に促進する
 - ⑥非正規雇用者の職業キャリア形成を支援する
 - ⑦雇用のセーフティネットを強化する

具体的な施策の実現に向けた課題

雇用形態に中立的な税・社会保障制度の構築

ビジョンでは、「非正規雇用を雇用する方が、企業の負担が軽減される税・社会保障制度などの解消が必要」と指摘し、「厚生年金や健康保険の適用に当たっての労働時間要件(通常の就労者の概ね4分の3以上)を早急に見直すべき」としている。

この課題については、「2016年4月から一定の要件(月収7.8万円以上等)を満たす週20時間以上の短時間労働者まで適用拡大する」内容が、政府の「社会保障・税一体改革」関連法案に盛り込まれた。しかし、今回の国会に提出された政府法案は、パート労働者を多く雇用する関係業界からの反対を受け、政府・与党が当初検討した適用拡大の考え方(約370万人の適用拡大)からは、大きく後退してしまった²⁾。

その上、民主・自民・公明の3党合意にもとづいて、

6月26日に衆議院を通過した年金改正法案は、「月収7.8万円」が「月収8.8万円(年収106万円)以上」、「施行後3年までに適用範囲をさらに拡大する」規程は「施行後3年以内に検討を加え、必要な措置を講じる」に修正されるなど、さらに後退した内容(適用拡大は45万人から25万人に縮小)となっている。

今回、ここまで適用拡大が後退したのは、関係業界から強い反対があったためであるが、その理由は、第1に「パート労働者自身が反対している」、第2に「企業の保険料負担増で経営が困難になる」ということであった。しかし、パート労働者が、すべて国民年金制度の第3号被保険者ではなく、第1号被保険者として毎月1万5000円の国民年金保険料、さらに国民健康保険料を負担している労働者もいる。この人達は、厚生年金や健康保険の適用になれば、概ね本人の保険料負担は半減し、給付面ではプラスとなるため、当然、適用拡大には賛成するはずである。

なお、連合総研が4月に実施した勤労者の意識調査(第23回勤労者短観)では、パート労働者への社会保険の適用拡大について、「非正社員」でも5割以上の方が賛成している。年金の加入形態別では、国民年金加入者(第1号被保険者)の57.1%が「賛成」となっており、第3号被保険者でも4割近くが「賛成」している(図表3)。この結果を見れば、関係業界の意見とは大きく違っている。

図表 4 週労働時間別の年金加入状況（労働組合加入・未加入別）

労働組合 加入の有無	週労働時間	厚生年金加入 (第2号)	第3号 被保険者	国民年金 (第1号)	未加入
労働組合の 加入者	30時間未満	48.9%	32.3%	13.1%	5.7%
	30～40時間未満	93.9%	2.0%	2.5%	1.7%
	40時間以上	87.1%	3.1%	8.6%	1.1%
	(全体)	82.3%	9.2%	5.9%	2.7%
労働組合 未加入	30時間未満	31.7%	47.3%	15.5%	5.7%
	30～40時間未満	88.3%	4.3%	6.0%	1.4%
	40時間以上	86.6%	2.9%	7.2%	3.2%
	(全体)	73.1%	15.5%	8.6%	2.8%

(注) 回答者数 (N) = 10,718

(出所) 連合「パート・有期雇用契約労働者等の社会保険適用調査」結果報告 (2007年5月)

さらに、企業の社会保険料負担は、最終的には、①価格・料金に転嫁、②総人件費の中で調整、③生産性向上・経営の効率化等で吸収されるため、適用拡大によって単純に企業負担増になるわけではない。

その意味で、関係業界が主張する「企業が社会保険料を負担しないので、多くのパート労働者を雇用できる」という「ビジネスモデル」の基本的な見直しが必要であろう。

新たな106万円の壁による不合理、格差問題

なお、今回の3党合意による法案修正によって、新たな不公正・格差問題が生じてくる。それは、今回も第3号被保険者問題が何ら見直しがないため、年収106万円（月収8.8万円）以上のパート労働者（週20時間以上、勤務期間1年以上の場合）は厚生年金適用となるが、年収130万円未満の被扶養配偶者（週20時間未満か勤務期間1年未満の場合）は第3号被保険者のままとなり、言わば「年収の逆転現象」という不合理が拡大する。さらに、同じ年収106万円以上のパート労働者でも、企業規模が501人以上で厚生年金適用、500人以下では国民年金加入（第1号被保険者）となり、働いている企業の規模によって新たな不公正・格差が生じてしまう。

これでは、従来から指摘されている所得課税の「103万円の壁³」、社会保険の被扶養認定基準の

「130万円の壁」に加え、新たな社会保険適用基準の「106万円の壁」が出来てしまう。そのため、ビジョンが掲げる「雇用形態に中立的な税・社会保障制度の構築」にはほど遠い内容と言わざるを得ず、非正規雇用の社会的リスクは殆ど是正されない。

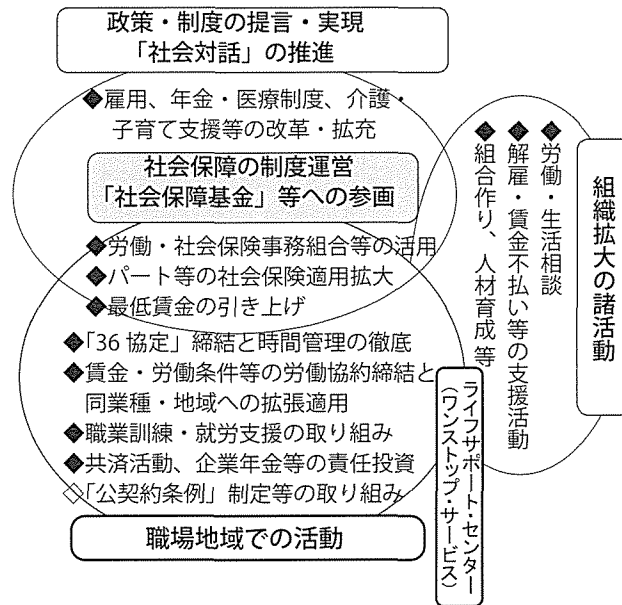
労働組合による適用拡大の取り組み強化など、社会的役割の発揮

今回の社会保険の適用拡大を含め、修正された「一体改革」関連法案は、8月末までには、参議院で可決・成立する見通しである。そのため、新たに設置される「社会保障制度改革国民会議」での論議等を通じ、早急に企業規模や収入基準、雇用期間、さらに、5人未満事業所や未適用業種（飲食・旅館業等）を見直して、すべての雇用労働者への適用を図るべきである。

しかし、参議院の与野党逆転という現在の政治情勢が続く限り、大きな前進は望めない。これは、先に成立した労働者派遣法改正法案が、3党合意による「日雇い派遣や製造業派遣の禁止規定」の削除などの修正がされたのと同様に、ビジョンが掲げる内容の実現も厳しいと言わざるを得ない。

そのため、この法律・制度改正の取り組みとともに、労働組合が自ら積極的に、企業・職場内での労使

図表5 セーフティネット機能強化に向けた労働組合の活動領域のイメージ



(出所) 連合「新21世紀社会保障ビジョン」(2011年6月)より

交渉を通じて、パート労働者等への社会保険適用拡大の取り組みを進めて行く必要がある。この労使交渉を通じた適用拡大の実績の積み上げが、法律改正を後押しすることにもなる。その意味で、非正規労働者の社会保険適用拡大をはじめ、賃金・労働条件の改善など非正規雇用の社会的リスクを是正する取り組みは、労働組合、労働運動の社会的役割である。

そのため、ビジョンが指摘する「非正規労働者の組合組織率が低く、労働者の声が届きにくい」課題への対応として、「非正規労働者の組織化と処遇改善」を一体的に取り組むことが必要である。このような取り組みが、「1000万人連合」(2012年6月の連合中央委員会で決定した組織拡大方針)の達成に結び付くはずである。

なお、組織化に関しては、非正規労働者が多数を占める企業・職場の労働組合では、時間外労働に関する「36協定」などの労働協約を締結するため、非正規労働者も組合員化して過半数組合を維持する必要がある。そのため、組合員資格を社会保険適用者として、現行の適用要件(通常労働時間の4分の3)

よりも短い労働時間で社会保険を適用させるよう労使交渉を行っている組合もある(中村 2009)。

これは、連合が加盟組合を通じ、2006年11月に実施した「パート・有期雇用契約労働者等の社会保険適用調査」結果に、明確に現れている(図表4)。すなわち、非正規労働者の厚生年金加入の割合は、労働組合加入者が82.3%、労働組合未加入者は73.1%となっている。勤務時間別でみると、厚生年金の加入率は、週30時間未満では、組合加入者48.9%、組合未加入者31.7%と、労働組合加入者のほうが約20%ポイントも高い結果となっている。

労働組合のセーフティネット機能の役割発揮と社会的役割

以上のような取り組みが、労働組合の「原点」である「連帯」「助け合い」の理念を再認識することになり、労働組合の求心力を高めることに繋がるはずである。そのため、今回のビジョンが示すような非正規労働者の「望ましい働き方」を実現し、非正規雇用の

社会的リスクを低減するには、①社会保障制度の改革・拡充実現のための政労使等による「社会対話」、②労使交渉を通じた公正、均等・均衡待遇の取り組み、③労働組合の組織化、という3領域の一体的取り組みが不可欠である(図表5)(連合 2011)。■

《注》

- 1 この「不本意非正規就業者」は、契約社員で34.4%、派遣労働者で44.9%と高い割合となっている(厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」1999,2010年)。
- 2 政府・与党の「社会保障・税一体改革成案」(2012年6月30日確認)では、週20時間以上の短時間労働者を対象とする考え方(370万人の適用拡大)が示されていた。しかし、最終的な政府法案

では、①週労働20時間以上に、「②勤務期間1年以上、③月収7.8万円以上、④企業規模501人以上、⑤学生は適用除外」の4要件が加わり、対象者が大幅に制限された(適用拡大は45万人)。

- 3 賃金年取が103万円を超えると、所得税が課税され、また、多くの企業が配偶者手当の支給基準を103万円以下としていることもあり、103万円を超えないような働き方(雇用調整)をすることをいう。

《参考文献》

- 連合総研、2012年、『第23回勤労者短観(勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査報告)』。
- 中村圭介、2009年、『壁を壊す』(社団法人)教育文化協会。
- 連合、2007年、『パート・有期雇用契約労働者等の社会保険適用調査』。
- 連合、2011年、連合『新21世紀社会保障ビジョン』。

