

労働者の立場から見た 雇用制度改革

グローバル産業雇用総合研究所
所長 小林 良暢

①円滑な労働移動支援 最大の難関「就労へのステップ」

- 緊急人材育成支援事業から求職者支援訓練
「基金訓練」— ⑧ ⑨ の陥穽
- 政策スキーム転換「労働移動支援助成金」
雇用維持型→能力開発支援・労働移動支援型
事業主・企業支援→労働者個人支援へ
- 資格取得・スキルアップの後
最大の関門は会社の面接で聞かれること
「実務経験がありますか？」
転職しようと資格を取ったばかりで、「実務経験なんかあ
る訳ないだろう」

働く場で「実務経験」積むには 派遣など人材ビジネスとの連携を

- 岩手県商工労働観光部
「派遣で実務経験を」
- リクルート・パソナなど
「新卒未就職者」
1000人単位の採用
- 品川区・パソナ
「若者就業体験事業」

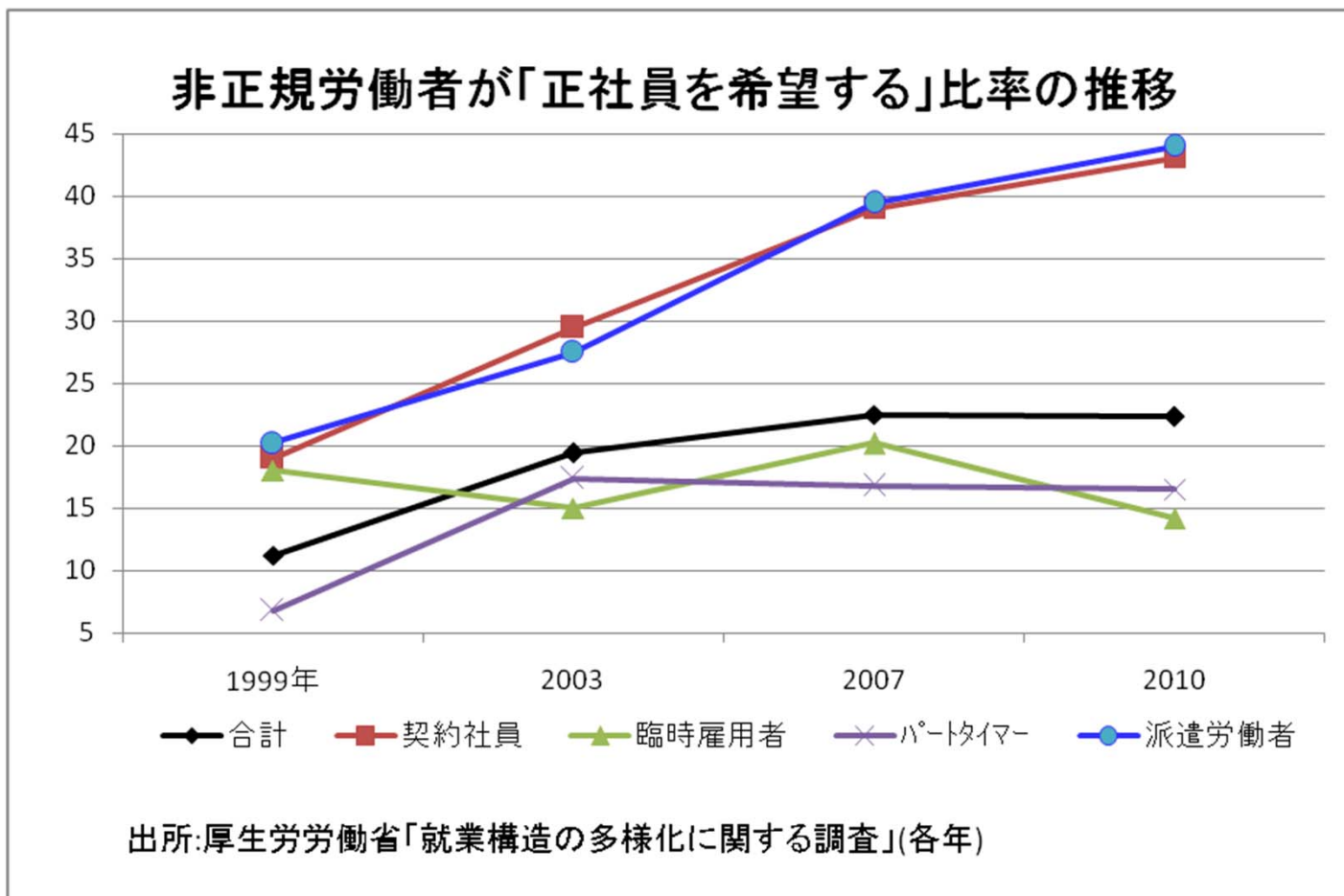


最長6ヶ月の契約社員で40人採用、給与支給。
ビジネスマナーやパソコン操作、ビジネススキルなど基礎研修(約1.5カ月)
派遣で、区内の中小企業へ就業実習(約4.5カ月)
派遣先企業と双方合意に至れば、最終的に正社員としての就職を

労働組合に望みたい 積極的雇用政策

- 職業訓練・スキルアップに積極的関与
- 電機連合の職業アカデミー
- デンマークのフレキシビリティ・モデル
日本はジョブカードがチャンスだったが、
民主党政権が「仕分け」してしまって……
- 労働組合には技能・技術と力がある

②「常用代替防止」という正社員原理主義 だが、派・契で「正社員になりたくない」人が多い



登用の呼びかけに応募する人が少ない

正への登用は年間で2~3人

(2013年)

派遣 請負 会社	派遣・請負先			派遣・請負数	正社員登用の募集と実績		
	工場	製造業務	総数	雇用形態別(%) 正社員: 契 ・ 派	募集数	申込数	登用数 (年)
NO1	東海	医薬品検査	310	40:60	半期10人	6~7	3人
NO2	北関東	半導体組立	110	10:90	半期	4~5	2人
NO3	東京	携帯電話修理	23	20:80	この5年		13人
NO4	東北	航空機エンジン部品	55	25:75	毎年	数人	2人
NO5	東海	コピー機トナー	121	8:90	毎年	数人	3人
NO6	北関東	業務用トマト加工	50	25:75	毎年	数人	0人

登用の呼びかけに応募する人が少ない

正への登用は年間で2~3人

(2013年)

- 医薬品製造の現場(300人)では、半期で10人募集するも、応募は6~7人、登用は年3人
- 半導体組立の現場(110人)でも、半期で4~5人の応募、登用は年2人
- 航空機エンジン部品製造(55人)でも応募は毎年数人、登用数は2人
- 業務用トマト加工の検査工程の請負現場(50人)では毎年数人の応募があるも今年は0人

世界の最先端工場の製造請負の事例 ジェット・エンジンのブレード製造工程

- エアバス A320 ボーイング787
- SISQ9100(航空機・宇宙造規格)
- 派遣会社で本邦初の認証取得
- 初任時給@890円
(期間の定めのない)契約社員で@ 950円
- 長く勤続する人が多い
- 当地では「良好な雇用機会」
- でも、「正社員」のなり手が少ない
- 深刻な人手不足で、ライン増強ができない

正社員を希望しない本当の理由 正社員化よりも「時給UP」「均等待遇」を希望

- 日本労働研究・研修機構
仕事・生活の両立、責任、労働時間、人間関係、転勤・異動？
- 私のヒヤリング調査
両親を面倒を見る、田圃がある、本家の長男だから、スポーツやミュージシャンでプロを目指している
- 群馬県の派遣会社で聞いた本当の話
『登用の呼びかけに応じて正社員になった人を見ていると、就業後もパソコンに向かって残業している。その日は女性スタッフの苦情やもめごとを巡る話し合いで時間を取られ、事務的な業務報告のまとめ、トラブルの発生と処理の記録、派遣先とのやり取りなどの報告書づくり、苦情箱の本社へのメール送信など、夜遅くまでやっている。こういう正社員の日々の仕事ぶりを見ていると、正社員にならないかと誘いを受けても、『製造の仕事は好きだし、ラインのトラブルの回復作業も苦にならないが、文書作業とか対人関係が苦手なので、このままの派遣(請負)でいい』
- 製造派遣の現場には、大企業の工場を辞めてきたこういう人が多い。
この人たちは、正社員になることよりも「時給アップ」を

派遣時給の上昇で均等待遇のチャンス 時給1500円、被災地では除染で@4000円の声も

色とりどりの **秋WORK** 集めました!

未経験歓迎 寮完備

はたらく3030 / <http://894651.com> PC・携帯・スマホから24時間エントリーOK!

お仕事No.1823 ORJ

1 埼玉県狭山市・小川町・寄居町 HONDA
The Power of Dreams

自動車製造

日給 **10,200円** @127519

月収例 **248,173円** (内訳: 日給10,200円 × 21日勤務 + 手当13,000円 × 1食 × 21日)

3ヶ月毎に満了一時金支給 **184万円** (給付と別)

経費無料 (通勤(ワンルーム・心産)、法、福利厚生、健康保険、年金、生活補助、テレビ付き)

- 食事手当13000円/月
- 食事無料 (1食につき1食)
- 赴任帰任旅費支給 ※規定あり
- 生活準備金2万円 ※規定あり

当社イチオシのお仕事

2 愛知県名古屋市近郊 自動車製造に関わる諸作業

月収例 **30.0万円** 以上可能 時給 **1,400円**

入社祝金 **3万円** 満了慰労金 **7万円** 寮費 **半額** (9月・10月分)

3 AW アイシン・エィダブリュー株式会社 愛知県安城市、岡崎市、他

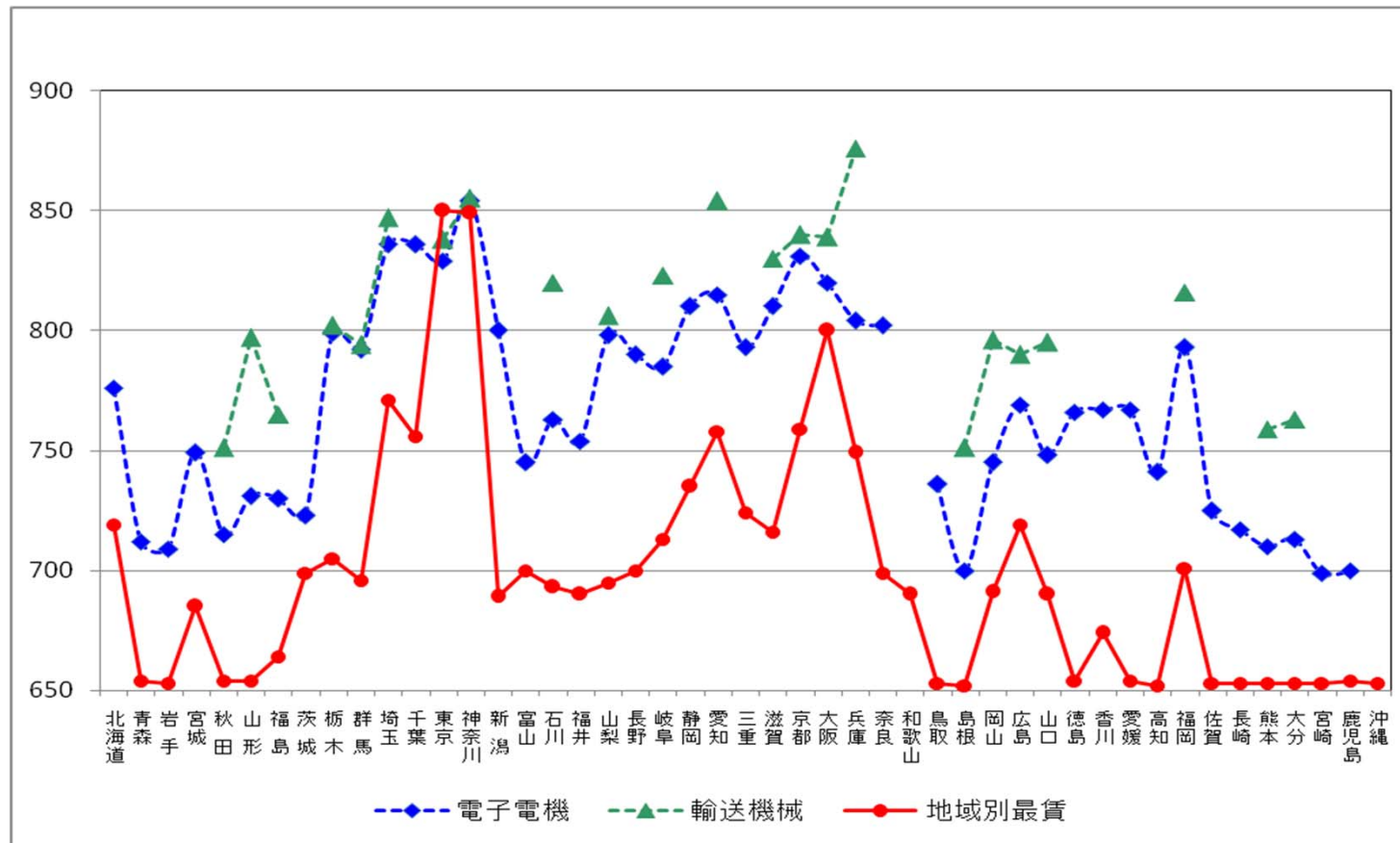
カーナビ・ATの組立・加工・検査

月収例 **30.0万円** 以上可能 時給 **1,400円** 半年で **180万円** 以上可能 (年収270万円以上)

現地選考会 **5万円** 生産協力金 **6万円** 相安1R寮又は個室寮完備

③均等待遇の実現にむけて 我が国低賃金の「三段重ね構造」

高卒初任給 1000円



上・中・下の時給構造

連合「時給1000円」の正当性

上	高卒初任給 (企業内 最低賃金)	月給16万円 (時給1000円)	東京近辺の派遣、 北関東の製造請負 の初任時給と同水 準
中	特定(産業別) 最低賃金	時給 700～850円	地域最賃に + α (50～100円) の水準
下	地域別 最低賃金	時給 664～869円	

まず特定(産別)最低賃金を1000円へ 最低賃金、もう一つの逆転問題

- 地域最賃を1000円するには20年かかる
20年先では運動にならない
- 先手必勝「東京の特定最賃を900円台へ」
そうすれば、時給1000円は指呼の間に見えてくる
- だが、東京の最低賃金と特定最賃が逆転
5年間で地域最賃111円アップ、特定最賃は自動車27
円・電機23円。地域最賃が上げ過ぎた結果
- 首都東京が“管制高地”

④生活スタイル改革 世界で最も長い在社時間 「遅い出社」と「著しく遅い退社」

平日の生活リズムの国際比較

(時:分)

時刻	5	6	7	8	9~14	15	16	17	18	19	20
生活行動	起床	出社			(在社時間)	退社	帰宅				
ドイツ	5:35	6:52			(9:16)		16:08	←16:3			
チェコ	5:16	6:18			(9:16)	15:40	16:17				
スロバキア	5:12	6:18			(9:22)	15:29	16:07				
エストニア		6:34		8:09	(9:01)			17:04	←17:45		
中国		6:18		8:11	(9:21)			17:39	18:31		
日本		6:16	7:54		(11:40)					19:34	20:16

伊藤忠商事の朝型勤務 勇氣ある社会実験に期待したい

- 夜8時以降の残業は「原則禁止」
10時以降は電気を消して「禁止」
- 始業前の朝5～9時に働くと
時間外手当(25%)+25%の割増し
- 割増し25%分の「糊しろ」を有効活用を
会社には仕事の効率化に使う
労働者にはワークとライフのバランス回復に

「早く出社」して・「夜遅くまで」仕事しないように 「休息時間」の導入を

- EU「休息時間11時間」を導入(インターバル時間)
情報労連・基幹労連の一部で獲得、UIゼンセンも要求へ
- 憲法27条第2項が根拠
「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める」
- Break(休憩)ではなくRest(休息)
- 個別オプトアウト条項—
これをホワイトカラーイクゼンプションに
- 有給休暇の計画取得
宮澤内閣「生活大国」で1800時間にいま一步まで

⑤解雇規制の緩和

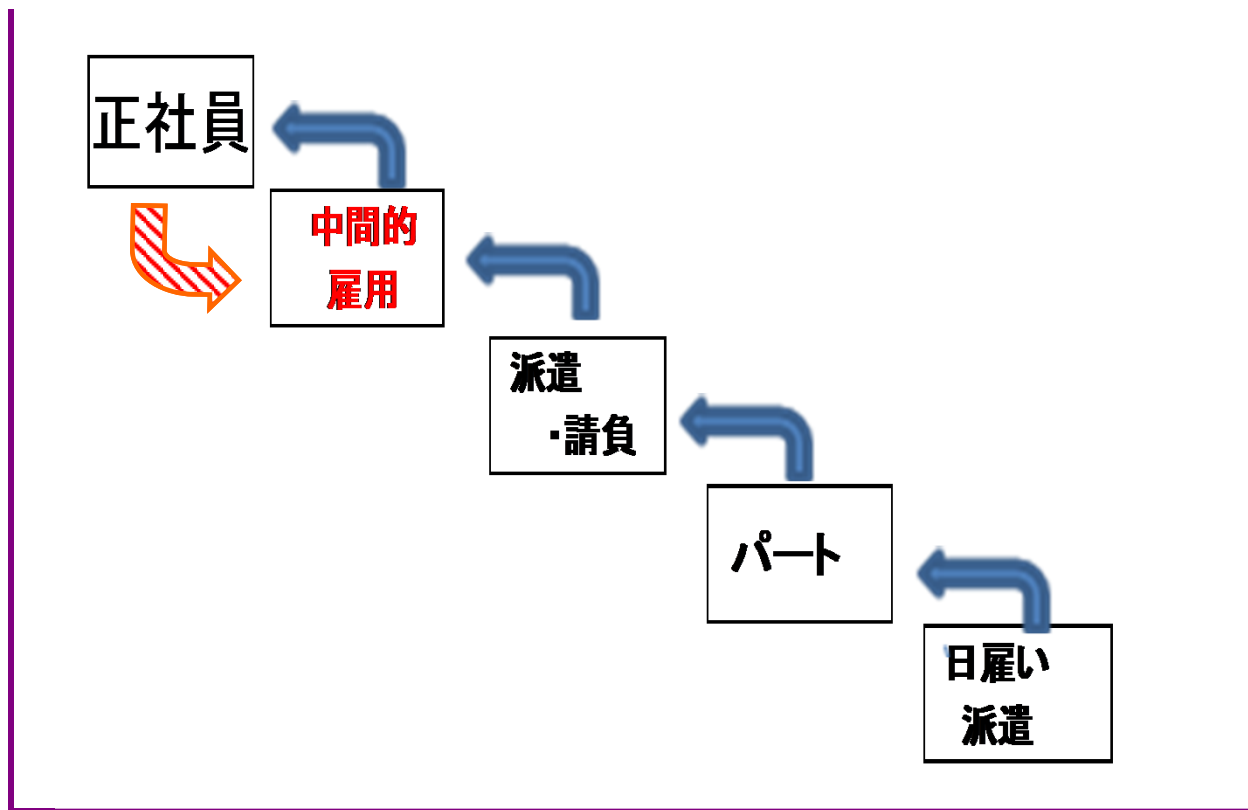
- 解雇を規制するルールから
解雇を明確にするルールへ
- 労働協約で解雇の順番を明記
- アウトリプレースメント・ビジネス
に適マークを

⑥裁量労働制

- 制度に翻弄された”先駆者”電機連合【別紙資料】
- ①本社・本店に適用の拡大
- ②営業職など適用業務の拡大
- ③裁量手当
- ④ブラック企業の悪用で先駆的な取組みが後退
適正な活用とブラックな悪用を分けする手立てを

⑦限定正社員

まず、非正規が正社員へ昇る梯子としての「限定正社員」から
正社員から限定正社員へは労使の協議を積み重ねてから



⑧雇用労働政策の決定メカニズム 三者構成原則の有効活用

- 成功例 — 高齢者雇用安定法
企業内労使協議を踏まえて法制化
- 失敗例 — 改正雇用契約法
判例に則して法制化
現場の労使関係に合わず、いま再改正を迫られている
- 限定正社員も成功例に学べ
結局、その方が近道

電機連合の裁量労働制の取組み

	労基法の施行	電機連合の対応	連合・企業
87年	専門業務型裁量労働制		
89年		第37回大会「労働時間対策指針」 労働時間の短縮の抜本的な対策として期待できるとして前向きに検討を開始	
98年	企画型裁量労働制の法案化		
99年		第47回大会「中期運動方針」 地域限定勤務、裁量労働制など、柔軟で多様な働き方のできる仕組みづくりを検討	
2000年	企画型裁量労働制施行	第48回大会「労働時間政策」 裁量労働制など、柔軟で多様な働き方の政策を確立 【電機連合がこうした取り組みを開始した背景には、日本の技術者の半数が電機産業で働き、プログラマーやSE、工業高校卒の現場技術を含めた技術者が組合員の主力を占めるようになった事がある】	
01年		電機連合傘下での裁量労働制の導入が、検討中を含めて40組合、組合員数は約4万人と推定	日立・情報機器事業「Eワーク」に労基署指導
03年		第51回大会「新しい労働時間政策の確立にむけて(中間報告)」、「新たなワークスタイルと労働時間のあり方プロジェクト報告書」 傘下組合に「裁量労働制」の大幅な拡大を求める方針を提案・決定 電機連合の加盟組合のなかでも裁量労働制の導入が拡大	連合は「裁量労働制」反対
04年	導入・運用の要件・手続き緩和		
05年		第53回定期大会 「中期運動方針の補強・見直し」	日本IBMの裁量労働、労基署からサービス残業

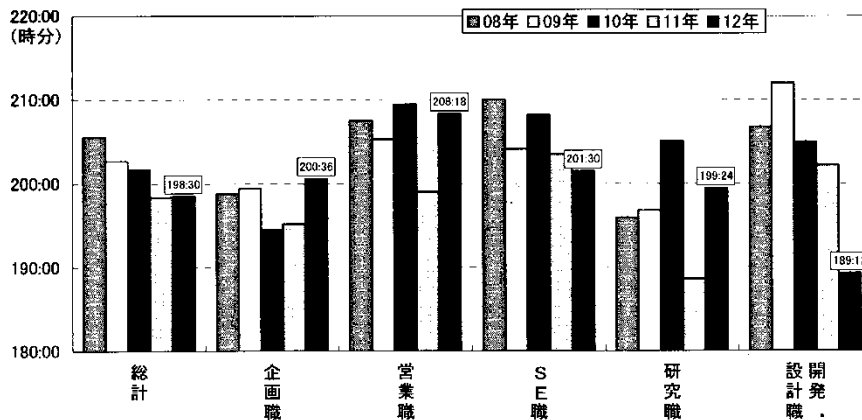
		裁量労働と日本版ワークシェアリングの検討	に当たるとして指導
08年			しんぶん赤旗 NECで定額手当、申請は2～3割、あとはサービス残業
09年		とくにリ・マシヨック以降適用数逡減	

裁量労働制の導入と適用組合員数

	制度がある単位組合	適用組合員数
専門業務型	95組合	12,779人
企画業務型	66組合	2,740人
計	—	15,519人

注:2001年当時は4万人と推定されていた
電機連合「調査時報」392号(2012.3)

第IV-5図 裁量労働・みなし勤務者の7月の総労働時間（総計、男性職種別、平均時間）



電機連合「電機労働者の生活白書」(2012)

裁量手当の事例

	専門業務型	企画業務型
A社		(本給+本給調整額)×30.6%
B社	主事1:基準賃金×20%+60,000円 主事2:基準賃金×20%+45,000円	主事1:基準賃金×20%+60,000円 主事2:基準賃金×20%+45,000円
C社	月例賃金: SP 119,350円 IV 111,500円	月例賃金: SP 119,350円 IV 111,500円
D社	専門手当月30時間相当みなし	専門手当月30時間相当みなし
E社	みなし労働時間基準内0.15% 特別業績給(年2回)0~60万円	みなし労働時間基準内0.15% 特別業績給(年2回)0~60万円
F社	(本給+調整額)×30%	(本給+調整額)×30.5%

【自律的で創造的な裁量労働に向けて】

裁量労働制とりわけ企画型裁量労働は、対象業務が限定され、運用面で業務適用の範囲を狭く規制しているため、「自律的で創造的な働き方」を制限している。

①本社・本店に適用の拡大

例えば、本社・本店ないし、常駐する役員の下に事業運営上の重要な決定の一部を行う権限があるエリア乃至特定部門での地域本社に限られ、事業本部、支社・営業所は対象外となり、制度の普及を妨げているので、適用の対象の拡大が望まれる。

②営業職など適用業務の拡大

厚生労働省は、企画型裁量労働について、「企画、立案、調査および分析」業務であっても、一般業務に広げることを慎重な指導を行っている。このことが、企画型裁量労働の広い活用を規制しているので、緩和が求められる。とくに、営業、バイヤーなどの職種には専門業務型、企画業務型のいずれの裁量労働制も適用できない。当該業務の労働者の意識や働き方にどのような影響を分析した上で、適用対象業務の広げることを検討する必要があるであろう。

③裁量手当

一定額の手当支給でサービス残業が拡大しているとの指摘、また労働基準監督署の是正命令も散見されるが、基準の明確化と、とくに労働組合のチェック機能に期待すべき事柄であると考えられる。