

## 第15回 日韓ワークショップ

# 労働市場における格差拡大の現状と政策課題

JILPTは8月28日、韓国労働研究院(KLI)と共催で「日韓ワークショップ」を韓国の釜山において開催した。本ワークショップは、日本と韓国の労働政策研究機関が、毎年、相互持ち回り方式で開催しているもので、両国に共通するテーマに基づき、報告と討論を中心に実施し、相互の労働政策研究に示唆を与え合うことを目的としている。第15回目の今回は、「労働市場における格差拡大の現状と政策課題」をテーマとして取り上げた。

韓国では、労働市場における格差の主要な要因のひとつに、社内下請労働の問題がある。元請会社の労働者と下請会社の労働者の間における賃金をはじめとした労働条件の格差及びその拡大という問題とともに、下請労働には偽装請負という問題も孕んでいることもあって、非常に深刻化している。一方、日本においても、10年程前に偽装請負が社会問題化したことがあり、これに対し、行政側の監督指導の強化、そしてその後の派遣法改正によって、解決を図った経緯がある。

今回のワークショップでは、はじめに日本側から日本の請負労働の歴史の変遷についての報告があった。次に、韓国側より韓国の社内下請労働の現状についての報告、続いて韓国における元請と下請の構造がもたらす格差の実態が報告され、最後に、日本側より非正規労働者に対する権利保護のための日本の個人加盟ユニオンの取り組みについて報告を行った。また、これらの報告を基に、日韓両国が共通して抱える労働市場の格差問題に対する今後の政策課題について議論が交わされた。本ワークショップでの各国報告の概要を紹介する。

### JILPT

## 日本の請負労働問題——経緯と実態

濱口桂一郎 主席統括研究員

### 労務請負としての労務供給事業

明治時代の工場労働の実態は親方請負制と呼ばれ、雇用と請負が入り交じったものであった。工場主から仕事を請け負って配下の職工に配分する親方もまた工場主に雇われた職工であり、請負契約であるから雇用契約ではないといった二分法では説明のつかない世界であった。そもそも旧民法では予定代価で労務を提供するものも請負に含まれ、請負は必ずしも現行民法のように仕事の完成を目的とするものに限られなかった。この発想は現行商法にも残っており、第502条は営業的商行為として「作業又は労務の請負」を挙げている。

日露戦争前後から労務管理体制が間

接管理から直接管理に移行するにつれ、労務請負的性格を纯粹化した労務供給請負業者が増大していく。1920年代にはそれが社会問題となり、1938年の改正職業紹介法によって労務供給事業に許可制が導入された。

### 戦前期の労働者保護法制における請負・労務供給

一方、工場法を始めとする労働保護法制は労務供給請負業者が供給する労働者についても、供給先事業主が使用者責任を負うべき労働者としており、また、建設業のような屋外型産業についても、災害扶助責任(労災補償責任)は元請業者が負っていた。この規定は戦後も生き残って、現在も労働基準法第87条として建設業界に適用されている。

### 職業安定法と請負4要件

敗戦後、連合国軍総司令部(GHQ)の占領政策では労働の民主化が重点課題とされ、健全な労働組合の育成と非民主的な労働慣行の廃絶がその大きな柱とされた。1947年11月に制定された職業安定法は、労働者供給事業について極めて厳格な禁止規定を設け、労働組合が許可を受けた場合を除く他、労働者供給事業を行ってはならないと規定しただけではならず、たとえ契約が請負の形式であっても労働力を主体とする作業は労働者供給事業として禁止された。

これにより、1948年2月、職業安定法施行規則が改正され(第4条)、たとえ契約が請負契約であっても、①作業の完成について事業主としての財政上並びに法律上の全ての責任を負うものであること、②作業に従事する労働者を指揮監督するものであること、③作業に従事する労働者に対し、使用者



として法律に規定された全ての義務を負うものであること、④自ら提供する機械、設備、器材（業務上必要な簡単な工具を除く）もしくはその作業に必要な材料、資材を使用し又は専門的な企画、技術を必要とする作業を行うものであって、単に肉体的な労働力を提供するものでないこと、という4要件を全て満たさない限り、労働者供給事業とみなして禁止するとされた。

占領の終了後、請負4要件は緩和の方向に動き出した。1952年2月に職業安定法施行規則が改正されるとともに、その解釈も大幅に改められていく。この時期には再び外注化が急ピッチで進み、彼ら構内下請業者の労働者は社外工と称されるようになった。

### 請負の労働法からの排除と労働者派遣法

しかし別の観点から見ると、戦後の法政策は労働者供給事業を禁止する一方で、労働者供給事業ではないと認められた請負を労働法規制から完全に免責するものでもあった。すなわち、労働者供給事業でない事業請負による労働者は、労働法の対象からはこぼれ落ちることとなった。また、1985年に制定された労働者派遣法は、全面的に禁止されていた労働者供給事業の中から労働者派遣事業という類型を認めた。これにより、労働者派遣であれば請負

ではなく、請負であれば労働者派遣ではなくなり、労働者派遣事業ではない請負であると認められる限り、就労先の事業主には一切何の責任も発生しないという仕組みになってしまった。

### 労働基準法政策における請負の取り扱い

もっとも、厚生労働省によれば、現在でも建設業における重層請負においては、実際には元請負業者が下請負業者の労働者に指揮監督を行うのが普通であり、資力が乏しく補償能力の十分でない下請負人を使用者とせず、元請負人を使用者と考えることが、労働者保護の見地からも妥当であると考えられている。

この点は、労働安全衛生法制にも反映され、1964年の労働災害防止団体法は、重層下請関係で行われる事業（建設業と造船業）について、統括管理者の選任や協議組織の設置、作業間の連絡調整、安全巡視など元方事業者の義務を規定するとともに、注文者にも労働災害防止義務を課した。1972年の労働安全衛生法はこれを受け継ぎ、元方事業者による統括安全衛生責任者の選任を規定した。2005年の労働安全衛生法改正により、これが製造業一般に拡大された。すなわち、製造業等の事業の元方事業者に対しても、混在作業によって生ずる労働災害を防止するため、作業間の連絡調整、合図の統一

等必要な措置を講ずる義務を課するとともに、分割発注の場合の発注者にも、この措置を講ずるべき者を一人指名することとされている。

この改正によって、製造業の構内請負について一定の措置を講ずることとしたことにより、請負と言おうが、労働者派遣と言おうが、労働安全衛生法上は一定の責任が課せられる仕組みとなり、部分的にはあるが工場法時代に近づいたということもできる。言い換えるなら、構内請負の受入事業者は、職業安定法制においては請負労働者を指揮監督してはならないが、労働基準法制においては請負労働者を含めて安全衛生管理を義務づけられるという状態となった。

### 製造業務請負の拡大と問題化

1990年代半ば以降、グローバル競争時代の到来と平成不況の影響により、製造業において業務請負の利用が急速に拡大していく。労働コストの削減を求められる企業にとっては、外注化により人件費を変動費化させることが可能であること、また、当時は製造業派遣が禁止されていたことが、その理由である。その後、2003年に製造業派遣が解禁されたが、労働者派遣法に基づく様々な規制を受けずに済む請負が、引き続き利用されることが多かった。

2006年以降、製造業務の偽装請負の問題がマスコミによって社会問題として大きく取り上げられるようになった。日本有数の大企業が大量の請負労働者を使っていると糾弾されたこともあって、「偽装請負」という言葉が人口に膾炙するようになった。

### 製造業務請負の適正化政策と2012年改正労働者派遣法

製造業の請負労働者に関し、労働条

件や雇用管理、そして技術・技能が蓄積されないこと等の問題点の指摘を受けて、厚生労働省は請負事業を過度に敵視することなく、健全に育成していくとする政策志向を示し、2009年度から、製造請負優良適正事業者認定制度として、適正な運営ができる事業者を認定する仕組みを設けることとなった(注1)。

やがて世間の関心は、偽装請負から日雇い派遣や製造業派遣の是非に移って行く。2008年末に日比谷公園内に「年越し派遣村」が設けられる頃になると、派遣労働法に対する規制強化の聲が高まるようになる。

こうした中、2012年に労働者派遣法が改正された。改正派遣法には、違法派遣の場合に派遣先が労働者に労働契約の申し込みをしたものとみなすという規定が盛り込まれた。違法派遣とは、禁止業務への派遣受入、無許可・無届けの派遣元からの派遣受入、期間制限を超えての派遣受入の他、派遣法の規定の適用を逃れる目的で(注2)、請負その他労働者派遣以外の名目で契約を締結し、労働者派遣契約の記載事項を定めずに労働者派遣の役務の提供を受けることも対象となっており、これが偽装請負に対する制裁として、労働契約申し込みみなしを規定したものとなった。

## [注]

- 1 当該認定制度は、請負事業適正化雇用管理改善推進事業として、日本生産技能労務協会が厚生労働省より受託して実施しており、毎年10数社が認定を受けている。
- 2 「派遣法の規定の適用を逃れる目的で」という主観的要件の部分については、「指揮命令を行い、偽装請負等の状態となったことのみをもって『偽装請負等の目的』を推定するものではない」と解釈されている。

## K L I

## 韓国の社内請負の現況と政策課題

キム・ギソン 研究委員

## 社内請負の活用規模

雇用労働部が2008年、2010年、2012年の3回にわたって従業員300人以上の事業所を対象に実施した調査結果によれば、社内請負の活用状況は表のとおりである。このうち、2012年の結果を見ると、調査対象事業所1,895カ所のうち、社内請負を活用している事業所は1,167カ所(61.6%)で、請負事業社数は8,515カ所であった。

更に、2012年の調査結果をより詳しく見てみると、社内請負労働者38万9,000人のうち、生産業務に従事している者は18万1,000人(46.7%)、清掃・警備・施設管理に従事している者は10万7,000人(27.5%)、その他物量・販売等に従事している者は10万人(25.8%)であった。

調査対象事業所1,895カ所の業種別内訳は、製造業が518カ所、非製造業が1,377カ所であった。製造業518カ所のうち、社内請負を活用している事業所は442カ所で、社内労働者数は23万8,000人であり、この中で生産業

務に従事している者は17万3,000人と多数を占めている。一方、非製造業1,377カ所のうち、社内請負を活用している事業所は725カ所で、清掃・警備・施設管理に従事している者が8万1,000人であった。

本調査結果は、2014年から施行されている雇用形態公示制の結果とも概ね似たものとなった。雇用形態公示制とは、企業が年1回、事業で使用している労働者の雇用形態を公示する制度で、非正規職と社内請負の拡散による労働市場の二重構造化が進んでいる状況で事業または事業場で使用している労働者の雇用形態を公示し、企業が自律的に雇用構造を改善するよう促すために導入された。これを受けて、常時雇用労働者300人以上の事業主は、毎年事業で使用する雇用形態別労働者現況を所属労働者(労働契約の期間が定められていない労働者、有期労働者、短時間労働者)と所属外労働者(用役、派遣、下請など)に区分し公示することとなった。

表 雇用労働部調査による社内請負の活用規模

(単位:カ所・人)

年度	300人以上の事業所		元請(社内請負を活用している事業所)		社内請負	
	会社数	労働者数	会社数	労働者数	会社数	労働者数
2012年	1,895	2,202,078	1,167 (61.6%)	1,597,781	8,515	388,661 (19.6%)
2010年	1,939	1,823,720	799 (41.2%)	1,000,108	8,529	325,932 (24.6%)
2008年	1,763	1,956,556	962 (54.6%)	1,315,405	10,713	367,591 (21.8%)

## 規制回避手段としての『偽装請負』

雇用労働部調査結果によると、社内請負は主な産業に多様な形態で活用されているが、社内請負問題が韓国社会の社会的、政治的問題となった根本的な理由のひとつは、元請事業主と下請事業主の間に締結された請負契約が、実態は直接雇用または労働者派遣であるという疑いを逃れるための方法として、形式上請負契約が締結されること、あるいは初めは偽装請負を意図していなかったとしても、履行段階で請負契約が変質して運用されるケースが少なくないことにある。

偽装請負とは、請負契約を締結し、受注者が引き受けた業務を遂行するために、自分が雇用した労働者を発注者の事業所に投入する形をとったり、実際には発注者が当該労働者を直接指揮命令し使用したりすることで、その実態が直接雇用関係または労働者派遣に該当するケースを意味する。特に労働者派遣の合法化以降は、労働者派遣法上の責任を回避するために活用されている。本来ならば使用者は派遣対象業務の制限、派遣期間の制限、差別禁止等の義務を負担しなければならないが、偽装請負の場合は、同じ目的を達成しながらも、このような負担はほとんどない。

社内請負の法的判断が問題となる場合、労働者側は主に二つの主張をする。ひとつは、偽装請負なので元請事業主と下請労働者の間には直接雇用関係が成立する、という主張。もうひとつは、直接の雇用関係が成立しないとしても、違法派遣に該当するため、派遣法に基づき直接雇用とみなすか、直接雇用義務責任を元請事業主は負わなければならない、という主張である。

最近の最高裁の判決によれば、裁判

所は労働者派遣であるか否かを判断する場合においては、「実質判断の原則」に基づくとされた。すなわち、派遣法の適用を受ける労働者派遣に該当するか否かは、当事者がつけた契約の名称や形式にとらわれず、その労働関係の実質（実態）によって判断されるものとし、実質（実態）において、労働者が事業または事業場に賃金を目的に従属的な関係で使用者に労働を提供したかをもって判断する、としている。そして、労働者派遣に該当するか否かの判断基準としては、①第三者が当該労働者に対して直接・間接的にその業務遂行自体に関する拘束力のある指示をするなど相当な指揮・命令をしているか、②当該労働者が第三者所属の労働者とひとつの作業集団で構成され、直接共同作業を行うなど第三者の事業に実質的に編入したと見ることのできるのか、③発注雇用主が、作業に投入される労働者の選抜や労働者の数、教育及び訓練、作業、休憩時間、休暇、勤務態度点検などに関する決定権限を独自の行使するのか、④契約の目的が具体的に範囲が限定された業務の履行で確定し、当該労働者が担当している業務が第三者所属労働者の業務と区別され、このような業務に専門性、技術性があるのか、⑤発注雇用主が契約の目的を達成するために必要な独立的企業組織や設備を備えているのか、という5項目を列挙し、このうち、①と②は労働者派遣であることを積極的に示す徴表である一方、③④⑤は請負労働であることを示す徴表に該当する、としている。ただし、労働者派遣であることを確認するにおいては、「総合的判断」が求められる、としている。

## 社内請負と労働市場の二重構造化

企業が社内請負を活用する主な理由

は三つある。ひとつは、人件費の節約効果である。つまり、企業は下請事業主に一定の金額（請負額）だけを支払えば、労働契約によって発生する使用者としての責任を全て免れることになる。二つ目は、雇用の柔軟性の確保である。短期的に追加人材が必要となった場合等、企業は雇用調整によるリスク負担なしで社内請負を通じてこれを解消することができる。つまり、元請事業主は、法律上は社内請負労働者の使用者の地位にはいないということである。三つ目は、熟練または専門的知識や技術の活用である。企業は間接雇用を通じてそれらを活用できる。労働者を直接雇用し、熟練のために教育訓練を施すのは、企業にとって非経済的であるという考えによるものである。

一方、以上のような理由で活用される社内請負も、社内請負労働者には否定的な効果をもたらすことになる。社内請負の拡大が、労働市場の二重構造化のひとつの断面とも言える。

元請労働者と下請労働者の間で業務が異なる場合、これを不合理な格差と判断するには限界があるものの、元請労働者と下請労働者の間には相当な水準の賃金格差が存在する。雇用労働部の調査によれば、下請労働者の賃金水準は元請労働者の64.5%～86.5%レベルであった。特に賞与金及び特別給与での格差が大きいことが明らかとなった。

賃金水準の格差以外にも、勤続期間による違いも見られる。造船、鉄鋼業では、元請労働者の勤続年数は下請労働者のほぼ5倍。自動車産業、サービス業においてはほぼ3倍という調査結果であった。請負労働者は常に雇用不安定性の圧迫の下で働いていることができる。更に、外注化された業務の場合、有害・危険作業も多い。

## 社内請負の政策課題

第19代国会では、政府与党より「社内請負労働者保護などに関する法律案」が発議された。本法律案は社内請負労働者の労働条件等に関する基準を作ることによって、事業所内の非合理的な差別を是正し、社内請負労働者の雇用安定及び労働条件の改善を図ることを目的としており、例えば、本法律案は、社内請負労働者の労働時間、休日休暇、延長や夜間労働など労働条件に関する事項を社内請負契約の内容に含めるようにしている。しかし、これは判例によれば、違法派遣を徴表する要素に該当することになる。この点で、本法律案は元請事業主が社内請負労働者の労働提供に影響力を行使できることを明文化して認めることになり、社内請負による違法派遣論争を希釈してしまう結果となり得る。

社内請負問題に対する優先的政策方向としては、実態が違法派遣形態であるにも関わらず、使用者責任を回避する目的で社内請負を活用するという問題の解決に向けて、労働者派遣による責任を付加していくことが妥当であると思われる。

また、違法派遣、偽装請負という問題以外にも、社内請負の活用によって、元請事業主の下では維持されていた良質な労働条件等が、下請事業主の下ではそうでなくなるとするならば、適法な枠組みで行われる下請であっても、無分別な下請化は防止する必要があるだろう。

## K L I

## 韓国の元請・下請構造と労働条件の格差

アン・ジュヨブ 先任研究委員

## 企業規模別の労働者分布

韓国企業データ(株)の企業情報データベース、金融監督院の企業別監査報告書、雇用労働部の雇用形態別勤労実施調査などの各種資料に基づき、元請・下請による労働条件の格差分析を行った。労働者サンプルは1,347万人。本稿では、その分析結果の概要の紹介と今後の研究の方向性と課題等について述べる。

分析結果によれば、元請業者の労働者数は32万人(概数。以下同じ)。協力会社の労働者は61万7,000人。その他、独立企業(元請・下請取引をしない企業)の労働者は140万人。無関係企業(元請・下請のネットワークには含まれない企業)の労働者は1,113万人であった。また、協力会社で働く労働者サンプルを細かく分けると、1次協力会社の労働者が47万7,000人(50.9%)、2次協力会社の労働者が10万8,000人(11.5%)、3次以上の協力会社の労働者が3万2,000人

(3.4%)であった(表1)。

企業の規模別に労働者分布を見ると、従業員数100人未満である元請業者の割合は2.4%、一方、協力会社の割合は64.9%。また、従業員数300人以上である元請業者の割合は90.0%、協力会社の割合は17.4%である。更に協力会社を段階別に見ると、従業員数300人以上が占める割合は、1次協力会社においては21.7%、2次協力会社においては2.8%、3次以上の協力会社においては2.2%である。また、従業員数100人未満の協力会社は、1次協力会社においては60%であるが、2次及び3次以上の協力会社においては80%を上回る高い水準にある。特に2次協力会社以上は、従業員10人未満である会社の割合が高い。すなわち、下請段階が増えるほど、企業規模は著しく縮小する。

次に雇用形態別の労働者分布を見ると、労働者全体では正規職が73%、短時間労働者が6%、期間制(有期)労働者、日雇い労働者、特殊雇用

表1 企業形態別労働者数

(単位:個、名、%)

	サンプル数	労働者数	割合 1	割合 2	割合 3
全体	824,439	13,470,762			
元請業者	38,945	319,859	2.37	13.66	34.14
協力会社	34,865	616,927	4.58	26.35	65.86
1次	29,036	476,895	3.54	20.37	50.91
2次	4,686	107,903	0.80	4.61	11.52
3次以上	1,143	32,130	0.24	1.37	3.43
独立企業	94,292	1,404,258	10.42	59.98	
無関係企業	656,337	11,129,717	82.62		

注：全体は雇用形態別勤労実態調査（2013年）に含まれている全体サンプル

労働者割合1は全体労働者に占める割合、割合2は無関係企業を除いた全体労働者に占める割合、割合3は無関係企業と独立企業を除いた全体労働者に占める割合

資料出所：元請・下請ネットワークと雇用形態別勤労実態調査（2013）をマッピングした内部資料

表2 雇用形態別労働者分布

(単位:千名、%)

	労働者	特殊 形態 <sup>(1)</sup>	在宅 ・家内	派遣	用役 <sup>(2)</sup>	日雇	短時間	期間制 (有期)	臨時	正規職 (正社員)
全体	13,471	5.3	0.1	0.6	2.0	5.5	6.0	5.6	2.1	72.7
元請業者	320	0.1	0.0	0.8	0.2	0.1	0.0	2.5	0.0	96.2
協力会社	617	0.7	0.0	0.8	0.2	7.8	0.3	3.4	1.2	85.4
1次	477	0.9	0.0	1.0	0.2	9.3	0.3	3.2	0.8	84.3
2次	108	0.1	0.0	0.3	0.4	2.3	0.4	4.1	1.8	90.5
3次以上	32	0.0	0.0	0.0	0.1	4.3	0.1	4.6	4.7	86.2
独立企業	1,404	1.8	0.0	0.7	1.0	7.9	0.9	4.8	0.6	82.3
無関係企業	11,130	6.1	0.1	0.6	2.3	5.3	7.2	6.0	2.4	70.1

(1) 個人で仕事を請負う形態による働き方。例えば、コンクリートミキサー車運転手、バイク便、保険外交員等

(2) 請負の一種で、警備、運送、清掃等に従事する者を用役労働者と呼ぶ。

資料出所：元請・下請ネットワークと雇用形態別勤労実態調査（2013）をマッピングした内部資料

形態労働者がそれぞれ5%台、臨時労働者と用役労働者がそれぞれ2%台、派遣労働者が0.6%となっている。元請業者と協力会社の別で見ると、元請業者の労働者のうち、96.2%が正規職であるのに対し、協力会社の労働者の正規職の割合は85.4%である。更に、協力会社を段階別に見ると、1次協力会社において正規職の割合は84.3%、2次協力会社では90.5%、3次以上の協力会社では86.2%となっている（表2）。

### 元請・下請構造と賃金水準

2013年6月現在で、全労働者の月平均賃金は262万ウォンである。元請と協力会社の別で見ると、元請業者に勤める労働者は560万ウォン、協力会社に勤める労働者は286万ウォンである。

元請業者の労働者の月平均賃金560万ウォンの内訳を見ると、定額給与が占める割合は57.7%であるが、年間賞与金の占める割合が33.7%にも達している。一方、協力会社の労働者の月平均賃金のうち、年間賞与金の占める割合は10.6%と、元請業者のそれと比べて非常に低い水準である。元請業者と協力会社との間の賃金格差は、主に年間賞与金が原因で発生している。

更に、協力会社に勤めている労働者の月平均賃金を、下請段階別に見ると、1次協力会社では291万ウォン、2次協力会社では279万ウォン、3次以上の協力会社では236万ウォンと、3次以上の協力会社は非常に低い水準に留まっている。

### 元請・下請構造と社会保険・付加給付(賞与金、退職金)・労働組合

労働者全体のうち社会保険加入率は国民年金73%、労災保険84%である。元請業者においてはほぼ全ての労働者が4大社会保険に加入しているのに対し、協力会社においては労災保険にはほぼ全ての労働者が加入しているが、国民年金の加入率は87%、健康保険と雇用保険は90%台前半の水準であ

る。

賞与金や退職金等の付加給付については、労働者全体では賞与金を受け取っている割合は56%であるが、元請業者においては97%と非常に高い水準にある一方、協力会社においては70%を下回る。

労働組合加入率は、労働者全体で10.4%であるが、元請業者においては約40%と高い水準を示しているのに対し、協力会社においては7%を下回る非常に低い水準である。また、下請段階別に労働組合加入率を見ると、下位に行くほど低くなり、3次以上の協力会社においては2.8%と、労働組合の役割がほぼ皆無であることが分かる。これは、協力会社に勤めている労働者の労働条件を改善できる主体が内部にごく少ないということを意味している。

社会保険、付加給付、労働組合については、表3のとおりである。

### 今後の方向性と課題

元請と下請間における労働条件の差について、下請次数(段階)別に整理・分析を行った結果、明らかになった格差は、全産業にわたっているものなのか、それとも特定の産業に際立っているものなのかについては、今後分析と

表3 元請・下請段階別付加給付など

(単位:千名、%)

	労働者	社会保険加入				付加給付適用		労働組合 加入
		雇用 保険	健康 保険	国民 年金	労災 保険	賞与金	退職金	
全体	13,471	76.5	78.0	72.7	84.1	56.3	74.6	10.4
元請業者	320	99.8	99.8	99.5	99.9	97.2	98.4	39.2
協力会社	617	93.0	91.5	87.3	99.0	68.6	86.9	6.8
1次	477	93.7	90.7	86.6	98.8	69.0	85.6	7.7
2次	108	91.5	95.5	91.7	99.7	68.9	92.1	4.1
3次以上	32	88.4	90.4	83.0	99.8	62.0	87.0	2.8
独立企業	1,404	90.1	89.6	83.9	97.1	62.3	83.6	8.9
無関係企業	11,130	73.2	75.1	69.7	81.2	53.6	72.1	10.0

資料出所：元請・下請ネットワークと雇用形態別勤労実態調査（2013）をマッピングした内部資料

解明が必要である。もし産業によって著しい違いがあるとするならば、その違いが生じる原因についてももちろん解明していく必要がある。また、同じ産業・業種内において、元請業者ごとに、下請との格差に有意な違いがあるのか、もしあるのならば、その違いの原因はやはり解明していく必要がある。更に、格差のうち、不合理な格差、すなわち差別的要因が占める割合を明ら

かにしていく必要もあるだろう。

今後これらを解明していくことによって、労働条件の公正性を確保し、格差を減らす政策を模索していく必要がある。効果的、効率的な政策案が策定・施行されることは、元請・下請という取引を中心として構築される構造、すなわちサプライチェーンとしての持続を可能なものとするにもなる。

界があったと言わざるを得ない。

○地域労働運動の展開・強化

雇用・労働条件の下降平準化によって最も深刻な影響を受けるのは、中小企業労働者、非正規労働者、地域労働者である。そういう労働者の大半は労働組合員ではない。地域労働運動は、彼らの労働相談や労働者個人の労働問題に対応する形で展開・強化されていった。それを概観すると次のとおりである。

〈連合〉

解雇等をめぐり多発する個別労働紛争や地域住民の労働相談・法律相談・生活相談には産別労働運動での対応が困難であったため、地方連合会を中心に、その解決が図られた。連合は、地方連合会の下に「地域ユニオン」を結成し、1998年より労働相談を地域ユニオンへの組織化に意欲的に結びつける取り組みを開始した。

〈全労連〉

地域労働運動を指す言葉として「ローカルユニオン」という名称を用い、2006年の第22回大会で組織拡大・中期計画の中にその確立を位置づけ、取り組んでいる。

JILPT

格差社会に立ち向かう地域労働運動  
——個人加盟ユニオンの取り組みを中心に

呉 学殊 主任研究員

総務省統計局の「労働力調査」によると、2012年9月現在、日本の就業者の87.5%は雇用労働者である。10年前の2002年の84.9%に比べて2.6ポイント増加し、就業者の雇用労働者化が進んでいる。ところが、正社員と非正規労働者という雇用形態の違いが格差の拡大に大きな影響を及ぼし、格差社会(注)へとつながっていく。格差は個人だけで解消することは難しく、組織的・集団的な取り組みが求められることになるが、地域に根ざした個人加盟ユニオンが格差社会にどう立ち向かっているのかを考察する。

まず、日本の労働運動は、依然として産別が中心であるが、相対的に地域へとその軸足が移りつつある。それを概観すると次のとおりである。

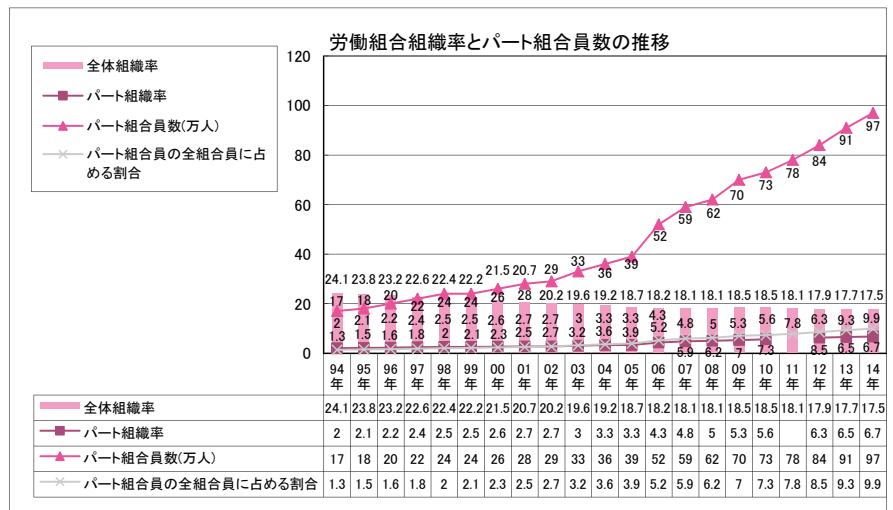
産別労働運動から地域労働運動へ

○産別労働運動の相対的地位の低下

1991年のバブル経済崩壊以降、企業間利益の格差のため、労働組合は統一的な要求を掲げることが難しくなり、春闘の求心力は弱まっていった。更に、

春闘を支えてきた大手企業の労働組合は、組合員数の減少という深刻な問題にも直面する。また、組織率の低い非正規労働者が増加して全雇用労働者に占める割合は、2014年現在、約37%に達した。また、労働者1人当たり月平均賃金総額も1997年以降下がり、2009年までの間に約15%も減少した。すなわち、産別労働運動が雇用・労働条件の下降平準化を止めることには限

図 労働組合組織率とパート組合員数の推移



資料出所：厚生労働省「労働組合基礎調査結果」各年

### 〈全労協〉

全労協は1989年の組織発足以来、中小労働運動の強化を謳っており、また、個人でも入ることができる合同労組の役割は決定的に大きいことを強調している。全労協の合同労組を束ねているのは、全国一般労働組合全国協議会（全国一般全国協）である。

### 〈コミュニティ・ユニオン〉

総評には多くの地区労があった。その中の江戸川地区労（江戸川区労働組合協議会）が個人でも入れるユニオンとして江戸川ユニオンを結成したが、それがコミュニティ・ユニオンの第1号と言われている。その後、全国でパート労働者の受け皿組織としてコミュニティ・ユニオンが多く結成されていく。総評の解散後も、多くの地区労がコミュニティ・ユニオンに加入しパート労働者等の非正規労働者の組織化を進めるとともに労働者の駆け込み寺的な役割を果たしながら組織を拡大していった。

## 格差社会に立ち向かう個人加盟ユニオンの運動

### ○個別労働紛争の解決

近年、集団的労働紛争が激減する一方で、個別的労使紛争は、1990年代初頭のバブル経済崩壊以降は増加している。個別労使紛争を解決する機関としては、通常裁判、労働審判等の司法機関や労働局、機会均等室、労働委員会等の行政機関があるが、地域に根ざし、企業の外にある個人加盟ユニオンの果たす役割も小さくない。実際に個人加盟ユニオンが、労働紛争を解決するために団体交渉を申し入れた件数をみると、全体平均で、2006年は13.6件、2007年は14.5件、2008年は17.4件、2009年は22.4件と毎年増加している。

紛争解決のために行った団体交渉の

申し入れが、最終的にどのような形で終結したのかを見ると、2008年では、団体交渉で紛争を解決した「自主解決」が全体の67.9%であった。各機関の和解・あっせんの成立率を見ると、裁判所の通常訴訟（49.6%）、仮処分手続（41.5%）、労働審判（68.8%）、労働局の紛争調整委員会（38.4%）、機会均等調停会議（43.5%）、労働委員会（67.6%）、東京都労働相談情報センター（73.5%）であり、個人加盟ユニオンの自主解決率（67.9%）は高いレベルにあると言える。

以上から、個人加盟ユニオンの個別労働紛争の解決能力は高いということが言える。その要因としては次の3点が考えられる。第1に、紛争解決のプロが紛争解決に当たること。第2に、地域内外のネットワークを利用して、各専門家の協力が得られること。第3に、ユニオン幹部の固い信念と熱意があること、である。

### ○非正規労働者の組織化と正社員転換促進

日本の労働組合組織率は近年、一貫して低下しているが、その一方で、パート労働者の組織化は毎年進んでいる（図）。パートタイマーの組織化が進んでいる理由を、組織化を遂げた87単組に聞いてみると、「パートタイマーの労働条件の向上」「組合の交渉力の強化」等の回答の他に、「別の組合によるパート組織化の回避」という回答も31.0%に及んでいる。別の組合とは会社の外にある個人加盟ユニオンを指すとみられる。また、大手小売業企業の労働組合もその半数が外部組織からの組織防衛・企業内労使関係の安定化を図ることも組織化の要因であったと挙げている。企業の外に組織されている個人加盟ユニオンは近年、企業別労働組合のパートタイマーの組織化促進

に少なからぬ影響を及ぼしているといえる。また、個人加盟ユニオンが、非正規労働者の正規社員転換促進に取り組み、それに成功したという事例も見られる。

## 個人加盟ユニオンの存在意義 ——格差社会の是正を求めて

格差是正という観点で、個人加盟ユニオンの存在意義は決して小さくない。その理由は主に三つある。一つは、個人加盟ユニオンは、そもそも労働組合に加入していないパート労働者の組織化のための受け皿として組織されたことから始まっており、中には非正規労働者に特化した運動を展開しているところもある。反面、日本の労働組合員の68.1%は従業員1,000人以上の大企業あるいは公務部門に属しており、格差社会の是正につながる運動を展開していく上では、大手企業の労働組合には自ずと限界がある。二つ目には、単独の労働者の紛争解決を求めて使用者と団体交渉を行う個人加盟ユニオンが、その過程で提供することになる学習機会等が再発を防止し、労働条件の低下を防ぐ役割を果たすという結果に結びついている。三つ目は、個人加盟ユニオンによる、マスコミ等を通じた情報発信である。多様な問題の可視化は、格差社会に対する強い警鐘となっている。

以上のように、個人加盟ユニオンは格差社会の問題を解消していく上で、今や欠かせない地域労働運動となっていると言っても過言ではない。

#### 【注】

本稿では、格差社会を、「納得しがたい理由によって格差をつけられて個人の努力だけではそれを乗り越えることが難しい社会」と定義する。

（国際研究部）