

【労供労組協結成 30 周年記念講演】

非正規労働問題における労供事業の意義と役割

労供研究会座長・國學院大學経済学部教授 橋元 秀一

はじめに

- ①労働市場と労働組合を経済原理から考え、労働組合の役割を明らかにする。
- ②非正規労働問題とは何か、現状と増加理由について考える。
- ③労組労供を市場条件タイプから分析し、果たしている役割と意義を明らかにする。
- ④労組労供の課題とさらなる可能性を考察する。

1. 労働力の取引を経済原理から考える

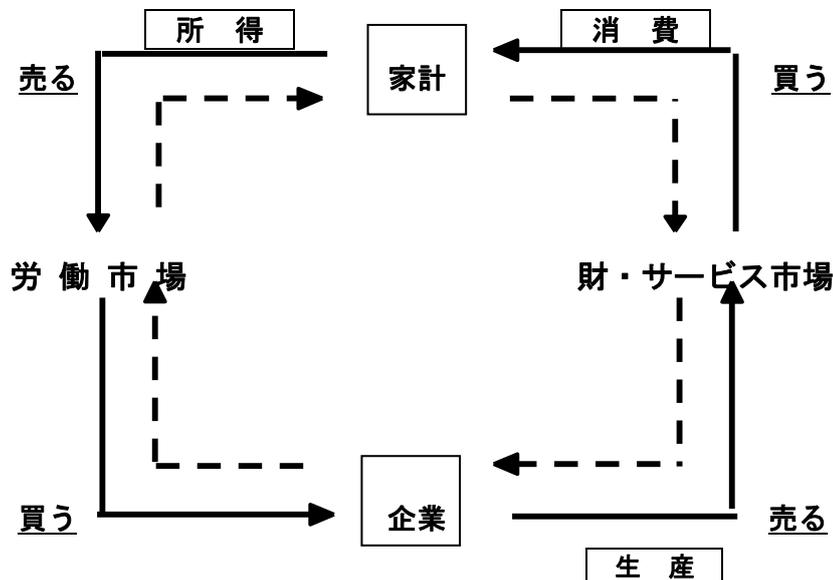
(1) 経済とは

- ・ 経済とは生産と消費を合わせたもの、その繰り返し。
- ・ 人間は、生産と消費の拡大に応じて経済の仕組みを生み出してきた。
- ・ 16 世紀位からイギリスで市場経済が始まり、1760 年代から 1840 年代の産業革命を経て資本主義経済という市場経済を確立させた。

(2) では、市場経済とは

- ・ 市場経済とは、生産活動と消費活動が市場によって調和されている経済
- ・ 市場で、需要と供給が自由に出会って価格を形成し、価格の変化を通じて需要と供給が変動し、生産と消費が調和する。

簡略化した経済循環の図



ただし、市場経済は長所と短所をもつ

長所：自由な個人の行動であるにもかかわらず、市場を通じて効率的に資源配分
市場メカニズム（需要と供給の法則）：価格の上下を通じて生産と消費を調和させる

短所：3つの問題点⇨「市場の失敗」と2つの市場メカニズムの欠陥

- (1)「市場の失敗」：市場メカニズムが機能しないことにより生じる欠陥。
 - ①独占・寡占による市場メカニズムの阻害
 - ②公共財(市場で供給されない財・サービス、例えば道路、警察など)の存在
 - ③外部不経済(公害や環境破壊など)
 - ④情報の非対称性(情報の偏在、産地偽装や虚偽の製品表示など)
- (2)生活の平等性(格差問題)
- (3)コントロールできない景気変動

したがって

「市場の失敗」への対処、格差への対処としての所得再配分や社会保障、景気の安定化の3つに
対処する政府の役割が不可欠であり、これとセットになることで市場経済は安定して成立する。

それゆえ、暴走する市場経済に対して、どのような秩序を政府の役割をはじめとして機能させ
るかで、市場経済の質が決まってくる。

(3) 労働力の売買とは何かーさらなる根本問題

市場経済が成立するには、労働市場が安定して成立することが不可欠。では、労働市場は需要と
供給が出会い形成される価格(賃金)によって調和がもたらされる市場として成立しているか。

①労働力の売買は

- ・時間など基本的労働条件を決めて労働力(人間の身体に宿る働く能力)を売ること
- ・なぜ、時間決めか。労働力は、意思や人格を持った労働者の持っている労働能力であり、労働者
の身体と切り離せない。したがって、雇い主が「労働力を買う」＝「雇用する」場合には、時間
決めであることをはじめとする一定の労働条件に従って労働者を働かせなければならない。
- ・取引する商品の内容がはっきりすることは、取引には不可欠
- ・雇い主が、必ず守らなければならない雇用の最低条件が、法律によって決められている。これに
よって、労働力の売買が法的に担保される条件が整った(はず)・・・。

②労働力の価格は労働市場で決まる

- ・商品(財・サービス)が市場で売買されると同じように、労働力は労働市場で売買される。
- ・では、一般の商品と同じように、需要と供給で決まるのか？ 市場経済だからそのはずだが・・・

③労働力商品の特殊性

- ・労働力は特別な商品であるために、労働市場で売り手と買い手が対等に出会うことはできない。労働市場は需要と供給の相互作用の中で適正な価格が形成されるという場にはならない。

(4) 取引における労働組合の役割

- ・労働組合とは、一般に、「労働者が賃金や労働条件の維持・改善、また経済的地位の向上を主たる目的として自主的に組織する団体」
- ・市場経済の原則から経済学的に考えると、上の根本欠陥を補う特別に重要な役割を果たしており、経済学的に労働組合を説明すれば、「労働組合とは、労働市場において労働力をより高く売るための売り手組織である」
- ・市場経済のルールは、売り手(供給側)が話し合いをして価格をつり上げたり、供給を制限したりすることは、競争や自由な取引を妨げる行為として禁じられている。
- ・こうした市場経済のルールを考えれば、労働力の売り手がより高く売るために話し合っ組織を作り(団結権)、賃金を上げるように雇い主に要求して交渉したり(交渉権)、納得できなければ全員で売らないように協力して実力行使を行ったり(ストライキ権)することは、ルール違反となるが、労働力については、特別にこうした行為が認められている。労働組合法などによって、労働者の権利として法認。

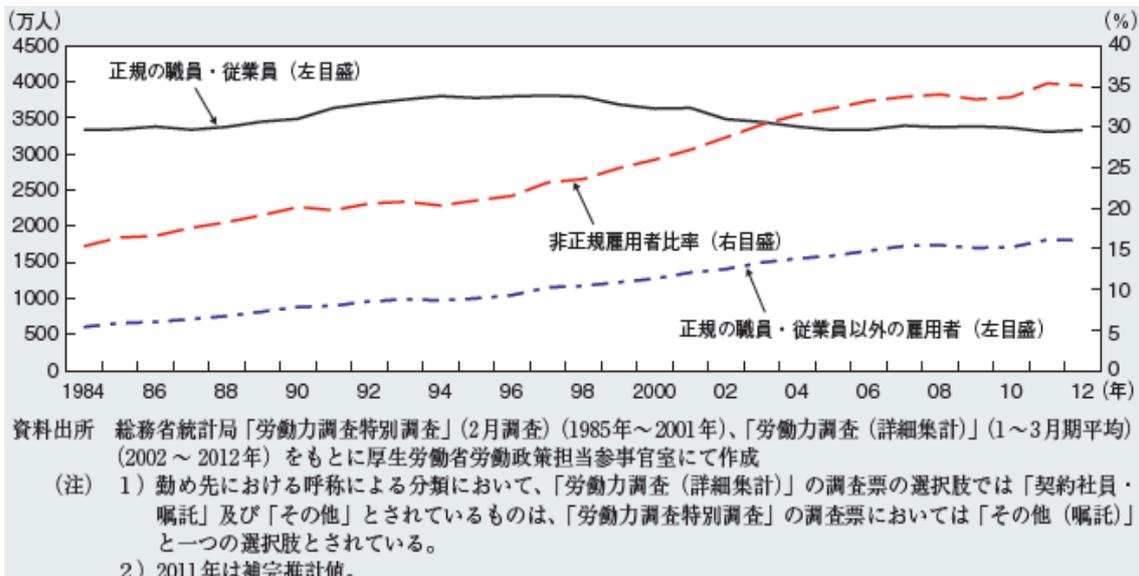
労働市場をより対等な市場とするために、労働者の権利と労働組合が特別に認められた。労働力に限っては、供給側である労働者に特別な権利を認めることによって初めて、労働市場は対等で公正な市場となることができる。

- ・高く売るためにどのような労働組合を作るのかは、国によってさまざま。なぜなら、労働市場で売られる労働力の内容がさまざまで、同じような労働力を売る人たちが集まって売り手組織を作らなければ、高く売ることはできない。
- ・同じような労働力を持つ人がどのような人たちであるのかは、労働市場で売買される労働力の内容で決まる。日本では、大半は企業別に労働者が集まって組合を結成している。

2. 非正規労働問題とは何か

(1) 非正規労働者の増加と現状

正規・非正規雇用者数の推移



雇用形態別労働者数

(単位：万人)

年月	男 女 計								
	役員を								
	除く	正規の	非正規の						
	雇用者	職員・ 従業員	職員・ 従業員	パート・ アルバイト	労働者派遣 事業所の 派遣社員	契約社員	嘱託	その他	
2008年	5175	3410	1765	1155	140	322		148	
2009	5124	3395	1727	1156	108	323		140	
2010	5138	3374	1763	1196	96	333		138	
#2011	<5163>	<3352>	<1811>	<1229>	<96>	<360>		<127>	
2012	5154	3340	1813	1241	90	354		128	
2013	5201	3294	1906	1320	116	273	115	82	
2014年7～9月	5257	3305	1952	1335	116	293	119	89	

資料出所：総務省「労働力調査」より。

- ・経済の第三次産業化・サービス化に伴って、非正規労働者は増加し始めていたが、1991年のバブル崩壊以降、とりわけ金融危機が進行した98年以降急速に増加。
- ・2012年「就業構造基本調査」によれば、非正規労働者は初めて2000万人を超え2043万人、雇用者の38.2%と過去最高。
- ・アベノミクス下でも非正規労働者は増加し続け、2012年1813万人から2014年7～9月で1952万人へ

(2) なぜ非正規労働者が増加したのか

- ・海外工場移転、リストラなどによる正社員の減少。
- ・少子高齢化の進展に伴う医療・福祉などサービス業の増加による非正規労働者の増加。
- ・日経連『新時代の「日本的経営」』（1995年）は、いわゆる「雇用ポートフォリオ論」を提唱。「長期蓄積能力活用型グループ」「高度専門能力開発型グループ」「雇用柔軟型グループ」に分け必要に応じた雇用調整を容易にするなどして、人材活用の面から経営の効率化を目指した。
- ・必要な労働需要を非正規労働者として確保する傾向が強まり、長期不況を通じた労働市場の構造変化が進行。
- ・労働者派遣法など政府の労働政策面でも新自由主義的政策が推進された。

(3) 非正規労働者の労働需要は、どのようなものか

- ・元来は一時的臨時的労働需要が主たるものであった。
- ・正社員が従来担っていた業務の代替として長期雇用の基幹的労働力の労働需要増加。
- ・進展するサービス産業など非正規雇用を主たる労働需要とする分野が増加。

3. 市場条件タイプから見た労組労供の特徴と機能は何か-労供事業の事態が示す役割は**(1) 派遣労働・再下請けが禁止されている労働市場タイプ：全港湾新潟支部**

- ・正社員のほぼ100%を組織している労使関係を背景に、企業にとっても有用となるよう配慮しながら説得し、労供事業労働協約を締結し労供システムを構築。
- ・新潟港の港湾労働市場での供給独占を実現。一時的臨時的労働需要に対して、長期的安定的な就

労（若年等の労供組合員は月に20日程度、年金受給者のOB労供組合員は3、4日）と労働協約に基づく一定水準の賃金・労働条件を実現。

- ・安全教育や資格取得などの教育訓練にも取り組み、若年労供組合員については正社員への登用の実績も上げ、「紹介予定供給」的機能も生み出した。
- ・さらには、退職した組合員をOB労供組合員とし、高年齢者の活用も図っている。
- ・このタイプの場合、労組労供の構築と機能の優位性を発揮できる可能性は大きい。企業側の労働力調達手段が限られているからである。企業自ら調達するよりも有用であれば、企業にとっても労組労供の利用は合理的なものとなる。

(2) 公定料金が決められている市場タイプ：全港湾介護家政職支部田園調布分会

- ・訪問介護事業はサービス料金は公定で、どの事業者もサービス料金は同一。価格競争は存在せず、受注競争があるにしても高齢化の進展の中で需要は多い。
- ・それゆえ、サービス供給を規定する労働供給が事業を左右する。
- ・しかも、訪問介護事業の労働需要は、特定時間に集中し、不安定であるという特性をもつが、労組労供の介護・家政サービス（利用者自費）と組み合わせることによって、より長い就労を確保している。また、中間マージンがないことと合わせて、他事業者より高い時給水準と多い賃金総額を実現し、労組労供による労働供給の優位性を発揮。
- ・訪問介護員は、全体として短時間就業で低賃金であるが、その中であっても、高水準を実現していることから、労働者は専属化し、そのことで労働力の質の向上を可能ならしめ、他事業所に対する優位性を得やすい。
- ・労働供給の有りようが事業を大きく左右する。それゆえ、労組労供の機能発揮によって、当該事業分野とその労働市場における優位性を発揮しやすい。

(3) 受注・価格競争市場タイプ：新運転東京地本、コンピュータユニオン、フォーラムジャパン

- ・受注競争が激しく、価格競争による値引き等が行われている市場での労供事業のタイプ
- ・派遣会社・請負事業者との競争への対応によりタイプが分かれる

①新運転東京地本：新たな需要（清掃事業など）へシフトすることで対応。一時的臨時的労働供給ではなく、常用の非正規労働需要への供給へと性格を変化させ、年度単位の長期需要に対する安定供給型の性格を見せてきている。中間マージンのない労組労供であることによって高賃金を実現し、一定の質の労働者を安定的に供給できる機能を発揮している。

②コンピュータユニオン：仕事内容によって必要とされる能力がさまざまであるソフトウェア技術者の浮動的労働需要に対して、ある程度の供給ができる職人集団を形成して就労を確保し、小規模とはいえ、長期安定型の労供事業を展開している。中間マージンのない労組労供であることにより相対的に高賃金を実現しているが、職人集団の質と量によって受注は規定されるために、その維持確保は簡単ではない。

③フォーラムジャパン：労組労供から株式会社による派遣事業へと転換し、人材養成力を背景に影響のあるシェアを確保。低価格化が進む非常に激しい競争の旅行業界の中で、短期的な波動性のある労働需要に対し、長期安定供給化を進めている。労働者の希望や意向を反映させた賃金・労働時間などを実現。厳しい教育訓練機能を整備することによって、質の高い添乗員が育成され、業界内で大手派遣会社の地位を獲得。業界全体への影響力を広めることを通じ、賃金・労働条件の改善を

推進しようとしている。

4. 労組労供が生み出している成果と役割・意義

(1) 就労の長期安定化、相対的に安定したより高い賃金・労働条件を実現

- ・短期的で不安定な労働需要に対して、就労をできる限り長期安定化。そのことにより、人材養成、スキルアップを可能としている。
- ・中間マージンを排除しており、相対的に安定したより高い賃金・労働条件を実現
就労の長期安定化が困難であっても、中間マージンがなく賃金上乘せが少なくとも可能。一時的臨時的労働需要に対して、労組労供が組織されるだけでもメリット。
- ・派遣労働・再下請けが禁止されている労働市場タイプや公定料金が決められている市場タイプでは、労組労供による需給調整機能を高めやすく、より有利となる。
- ・企業籍組合員との協力・連携によって、内部労働市場、産業全体の雇用や賃金・労働条件の維持・向上を図ることもできる。

(2) 労働組合の組織拡大と活性化、機能強化

- ・労組労供は、労働組合が本来持っている労働力供給機能を発揮することを通じて、組織拡大を図る重要な意義を持っている。
- ・労働者の1/3を占めるまで非正規労働者が増大し、その大半が労働組合に未組織である今日、労組労供の持つこの意義はきわめて大きいと言わなければならない。

(3) 多様な働き方を可能とし、より良い就労機会を提供

正社員とならなければ安定した生活は困難である社会構造の中で、外部労働市場の労働需要の有りように規定され、不利な就業状態にある人は多い。そうした中で、短時間就労であれ、生活できるある程度の賃金を得ることのできる就労であれ、特定企業に属さない就労であれ、労組労供はより多様な働き方を提供できるメリットがある。

- ・労組労供は、一時的臨時的労働需要や非正規雇用に対して労働組合機能によってより良い雇用を実現できることを示している。
- ・労組労供は、労働組合が供給独占を強め、労働市場での機能を強化する極めて有力な方法であり存在である。

5. 労組労供の問題点と課題

(1) 労働供給機能であることの限界

- ・労働需要に対する供給機能であるから、需要そのものあり方や需要変動そのものを左右する機能はない。
- ・労働需要の変動からは免れず、間欠的であったり不安定であったりするなど労働需要の特性から、安定した就労を実現することが困難なものもある。

(2) 労働需要に直接関わる事業体となることの困難と課題

- ・労働需要に関わろうとすれば、企業組合を設立するなどして事業組織を利用する他ない。
- ・労働組合として、労働需要に直接関わっていく事業体の運営をどこまで担うことができるのか。事業運営の担い手の育成・確保は大きな課題。
- ・本格的な事業体となった場合、社会労働保険の適用は、処遇改善にとって重要な課題。それが適用となった場合、供給契約の獲得は維持できるのか、企業組合や株式会社の場合には、保険料の半額を負担する運営が可能であるのか。政策的対応を含めて、新しい段階の労組労供へと発展する上での課題。

(3) 基幹的労働力化し常用雇用となっている非正規雇用にどう対処するのか

- ・正社員の組織化を含む供給独占化の展望の中で考える必要がある。
- ・業種や労働組合の状況によって、具体的な方針は多様であろうが、今日の雇用状況を考えれば、この問題への対応を意識した戦略・戦術が求められている。

(4) 市場環境そのものを変える社会的規制の必要と政策課題

- ・受注・価格競争の激しい市場環境にある労組労供は、その優位性を発揮しにくい。
- ・競争にさらされた中で供給契約の獲得、賃金・労働条件の維持・向上は困難を抱える。
- ・事業体機能の強化と合わせ、市場環境そのものを変えていくべく社会的規制を。労働者派遣や多重下請けなどへの規制や公契約条例などの制定による政策的対応が必要。

6. 労組労供のさらなる可能性

(1) 高年齢者雇用で期待される役割

- ・65歳までの雇用(高年齢者雇用安定法改正、2016年3月まで61歳、2019年3月62歳、2022年3月63歳、2025年3月64歳、2025年4月以降65歳)における役割。
- ・複数社へ供給できる、技能養成・伝承業務の人材を供給できる。

(2) 増大する非正規雇用産業分野で期待される役割

- ・短時間・低賃金で定着率が低い雇用となっている。労組労供の活用でよりましな雇用へ。
- ・ますます増加する訪問介護事業等の高齢者福祉事業における大きな可能性。

(3) 正社員の労働条件改善の上で期待される役割

- ・ワーク・ライフ・バランスの実現は現代の重要課題。しかし、正社員の労働時間を短縮し、子育てなど生活と調和する働き方への改善はなかなか進んではいない。
- ・労組労供機能による非正規労働者の働き方との労働需給の調整を主導することができれば、正社員の長い労働時間の改善やワーク・ライフ・バランス実現の推進に資する。労組労供の機能は、正規・非正規を問わず、労働者の働き方を労働組合が主体的に編成する可能性を提供する意義をも持っていると言えよう。

7. 労組労供が広がらない要因、労組によって活用されない理由

(1) 派遣事業・請負事業との競争圧力

- ・ 労組労供よりも安く調達できる限り、低コストによる利用を企業は選ぶ。
- ・ 労組労供のメリットを活かすには、派遣労働や多重下請けへの規制は喫緊の課題。

(2) 労働組合の中に見られる労働需要への関わり方の消極性

- ・ 労働需要確保への取り組みや労供事業に対して、多くの労働組合は非常に消極的。
- ・ 労組労供を知らず、その機能・役割や必要性の認識さえない労働組合も少なくない。
- ・ 労働需要や「仕事づくり」に積極的なのは、NPOや「新しい公共」といった動き。

(3) 労働組合を嫌い、労組労供を利用しない企業側の姿勢や態度。

- ・ 業界に影響力ある企業を説得し、その企業での労組労供実績を通じた供給先獲得が重要。
- ・ 企業別組合や産別組織・地域組織との連携が必要かつ重要。

8. 労組労供の可能性と拡大への課題

(1) 労組労供の広がりが見込める分野

- ・ 労働者派遣が禁止されている業務分野(港湾運送業務以外に、建設業務(林業の一部を含む)、警備業務、病院等の医業)。
- ・ 公定価格が設定され価格競争がない分野。医療や福祉などの分野に多い。
- ・ 特定企業への継続雇用でない非正規労働者。外部労働市場での組織化。
- ・ 高年齢者雇用やワーク・ライフ・バランス実現のための短期雇用などの非正規労働者。

(2) 連携・協力の強化を

- ・ 企業を越えて就業する非正規労働者を、産業レベル地域レベルで組織し、労組労供の機能を活用していくことが望まれる。したがって、労働組合の産別組織や地域組織での労組労供への取り組みが重要。これらとの、さらにはNPOなどとも連携・協力を。
- ・ 継続雇用の非正規労働者の組織化は企業別組合の課題。
- ・ 企業別組合とも連携して、高年齢者雇用やWLB実現への協力で労供の機能発揮を。
- ・ 労組労供のもつ機能の活用のあり方はさまざまであろうが、その有用性は明らか。積極的に組織されることによって、非正規労働問題の解決へ向けた大きな前進が可能。

(3) 労組労供の機能発揮のために～「労組労供事業法」の必要性～

- ・ 現在、多様な環境条件の下で、創意ある労組労供の取り組みが進められている。
- ・ 労組労供を効果的に活用できるようにするために、事業法などの制定は意義がある。
- ・ ただし、労組労供が積極的な役割を果たせるようにする条件は異なる。
- ・ さまざまな環境条件にある労組労供の動きを制約することなく、さらに有用な機能を発揮するための制定となるよう留意することが大切。

おわりに

労働組合が主体的に運営する労組労供の積極的な活用が広がり、とりわけ外部労働市場での賃金・労働条件の改善を通して、組合員の生活保障を実現する働き方を作り出すことができれば、非正規労働者全体の処遇改善に大きく資するであろう。その意味では、労組労供の意義が理解され、広く活用されるようになることは、我々が今日直面している日本の労働問題の将来を左右するきわめて重要な問題となっているのである。

労供研究会の今後の調査研究予定

- ① 労供の詳細調査を実施し、労組労供の意義と役割を社会的に広める。
- ② 需要側調査として供給先企業調査を実施し、需要側から見た労組労供の役割を解明する。
- ③ 労働組合産別組織や地域組織が労組労供を活用できないでいる事情の調査を行い、実施に向か
っての課題や必要な条件、整備すべき条件を明らかにする。

皆様のますますのご活躍と労供労組協のますますのご発展を！ ご清聴ありがとうございました。