

労働講座2015・中間まとめ（1） 職場の実態と政府の労働政策・企業の労務管理

2015年6月2日

高須裕彦 b071429k@r.hit-u.ac.jp

一橋大学大学院社会学研究科フェアレイバー研究教育センター
明治大学労働教育メディア研究センター客員研究員

今日の授業で議論したいこと：

- これまでのまとめ:様々な現場の課題・問題を知る
 - 正社員の長時間労働・過重労働の蔓延
 - いじめ・パワハラ・マタハラ
 - 非正規労働者の増加、不安定な雇用と低賃金
- 日本の労働社会（=働く人たちの社会≡日本の場合は企業社会）を社会科学的に分析してみる
 - 90年代後半以降、何が変わったか
- 日本の労働社会の成り立ちから改革の方向を考える

日本の労働社会を社会科学的に分析 してみる

- 90年代以降、何が変わったか？
 - 労使関係：労働組合組織率の低下・集团的労使紛争の激減
→個別労働紛争の増加
 - 正社員の長時間労働の蔓延
 - 非正規労働者の増加→雇用構造変化
 - 格差と貧困の拡大
 - 賃金の停滞
 - 分配構造の変化

日本の労働社会を分析する上で知っておきたい基礎知識

1. 2014年の労働組合組織率は？

12.9%、17.5%、25.4%

2. 25歳から44歳の男性で週60時間以上働く男性労働者の比率は？（一番近い数字を）

10%、20%、30%

3. いま、全労働者にしめる非正規労働者の比率は？（一番近い数字を）

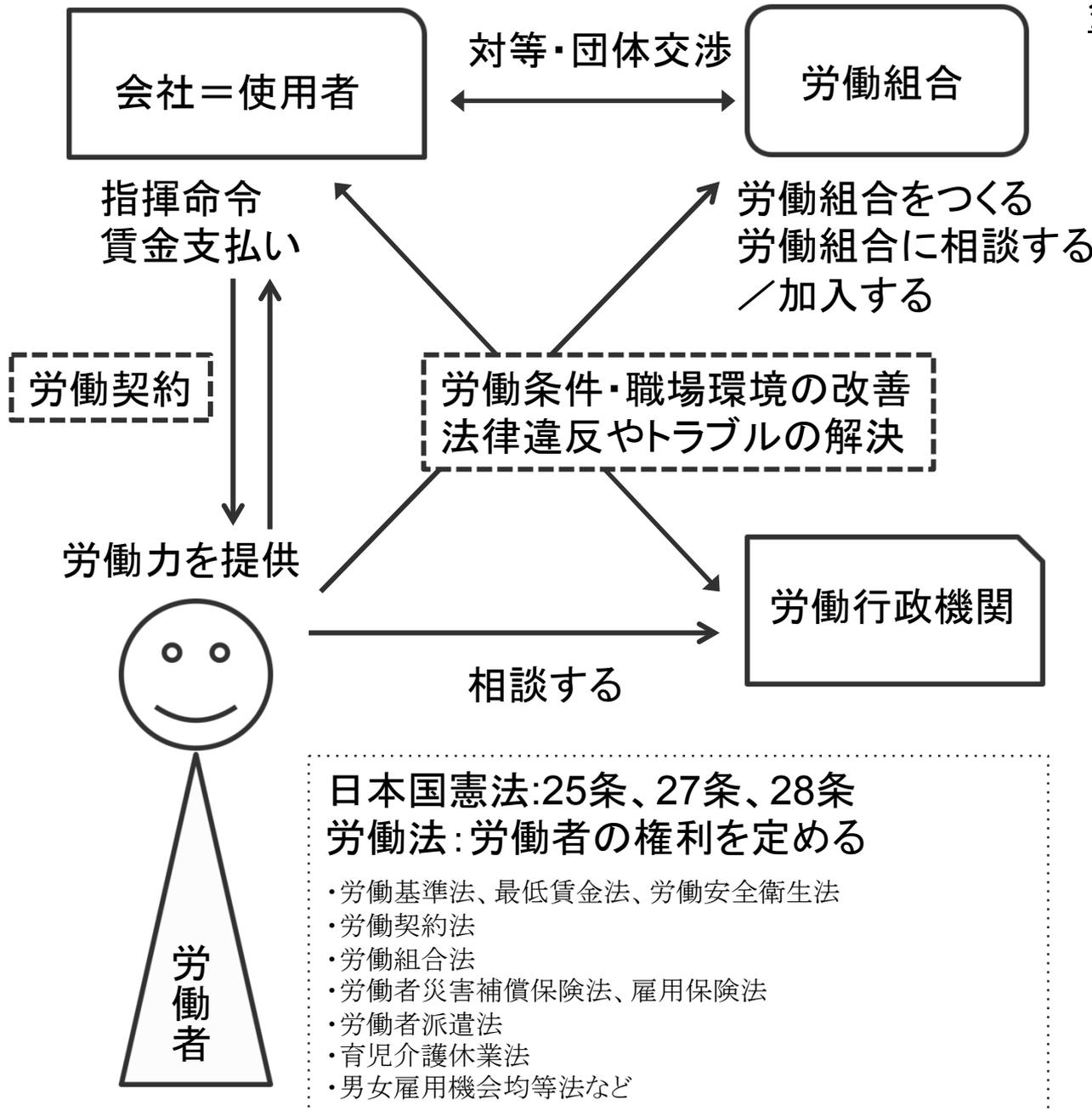
20%、30%、40%

4. 全給与所得者に占める年収200万円以下の給与所得者の割合は？（一番近い数字を）

15%、25%、35%

5. 日本の相対的貧困率はOECD（先進国34カ国）の中で高い方から何位？

6位、12位、21位



労働組合

- ・企業別労働組合
- ・産業別労働組合
- ・地域ユニオン(会社に組合がなくとも、一人で加入できる)
- ・連合などの相談窓口
- ・労働NPOなどの相談窓口

国の相談窓口

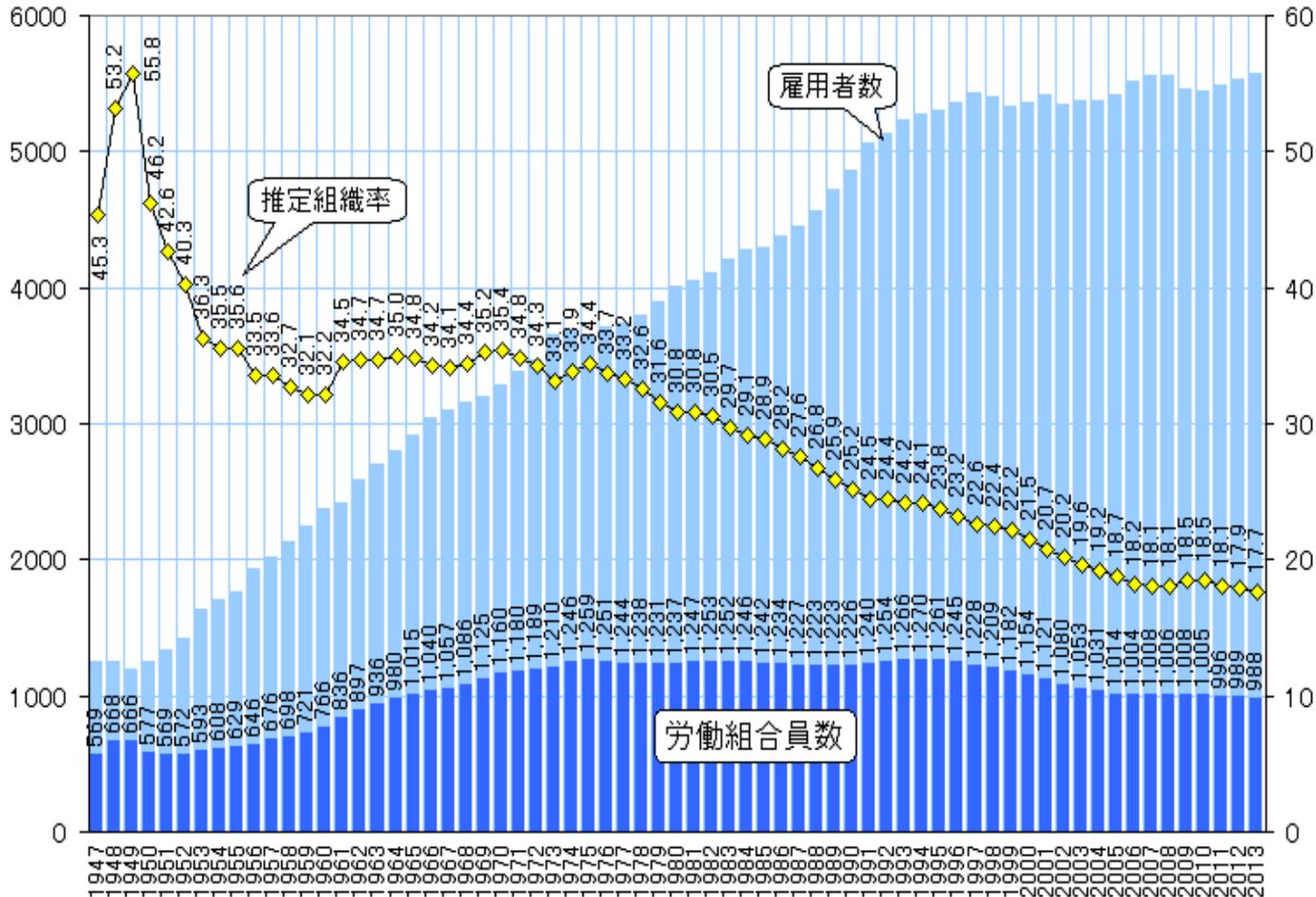
- ・労働基準監督署(労基法違反、労働災害)
- ・都道府県労働局(総合労働相談コーナー)

自治体の相談窓口

- ・東京都労働相談情報センター
- ・道府県労政所管事務所

労使関係の変化：集団から個人へ 労働組合組織率の低下

労働組合員数・雇用者数・推定組織率の推移



組合員数のピーク
1994年1270万人
(24.1%) →
2014年984万9千
人(17.5%)

パート組合員数
2005年38万9千人
(3.3%) →
2014年97万
(6.7%)

出所：厚生労働省「労働組合基礎調査」

企業規模別の労働組合組織率

1000人以上は45.3% 100人未満は1%

第3表 企業規模別（民営企業）労働組合員数（単位労働組合）

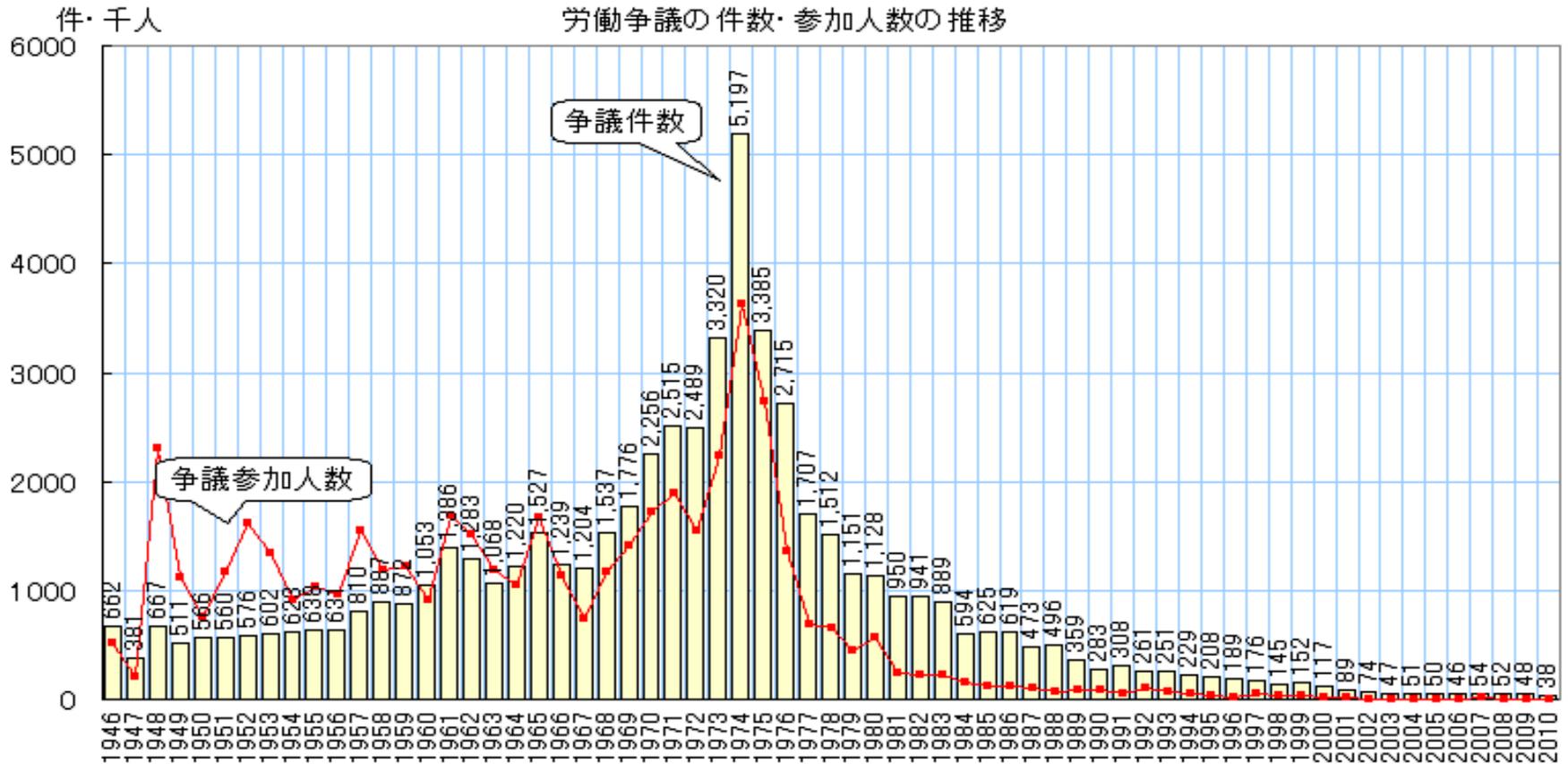
企業規模	労働組合員数				雇用者数	推定組織率
	対前年差	対前年増減率	構成比			
	千人	千人	%	%	万人	%
計	8,305	-9	-0.1	100.0	5,100	16.3
1,000人以上	5,337	48	0.9	64.3	1,178	45.3
300～999人	1,163	-23	-2.0	14.0	1,444	12.4
100～299人	629	-6	-1.0	7.6		
30～99人	204	-5	-2.3	2.5	2,416	1.0
29人以下	30	-1	-3.4	0.4		
その他	942	-21	-2.2	11.3

注：1) 「その他」には、複数企業の労働者で組織されている労働組合及び企業規模不明の労働組合の労働組合員数が含まれる。

2) 雇用者数は、労働力調査の民営企業の数値であり、「計」には「企業規模不明」が含まれる。

出所：厚生労働省「平成26年労働組合基礎調査」

ストライキ件数の激減から30年 労使の力関係は経営優位に 伝家の宝刀はもう抜けない？



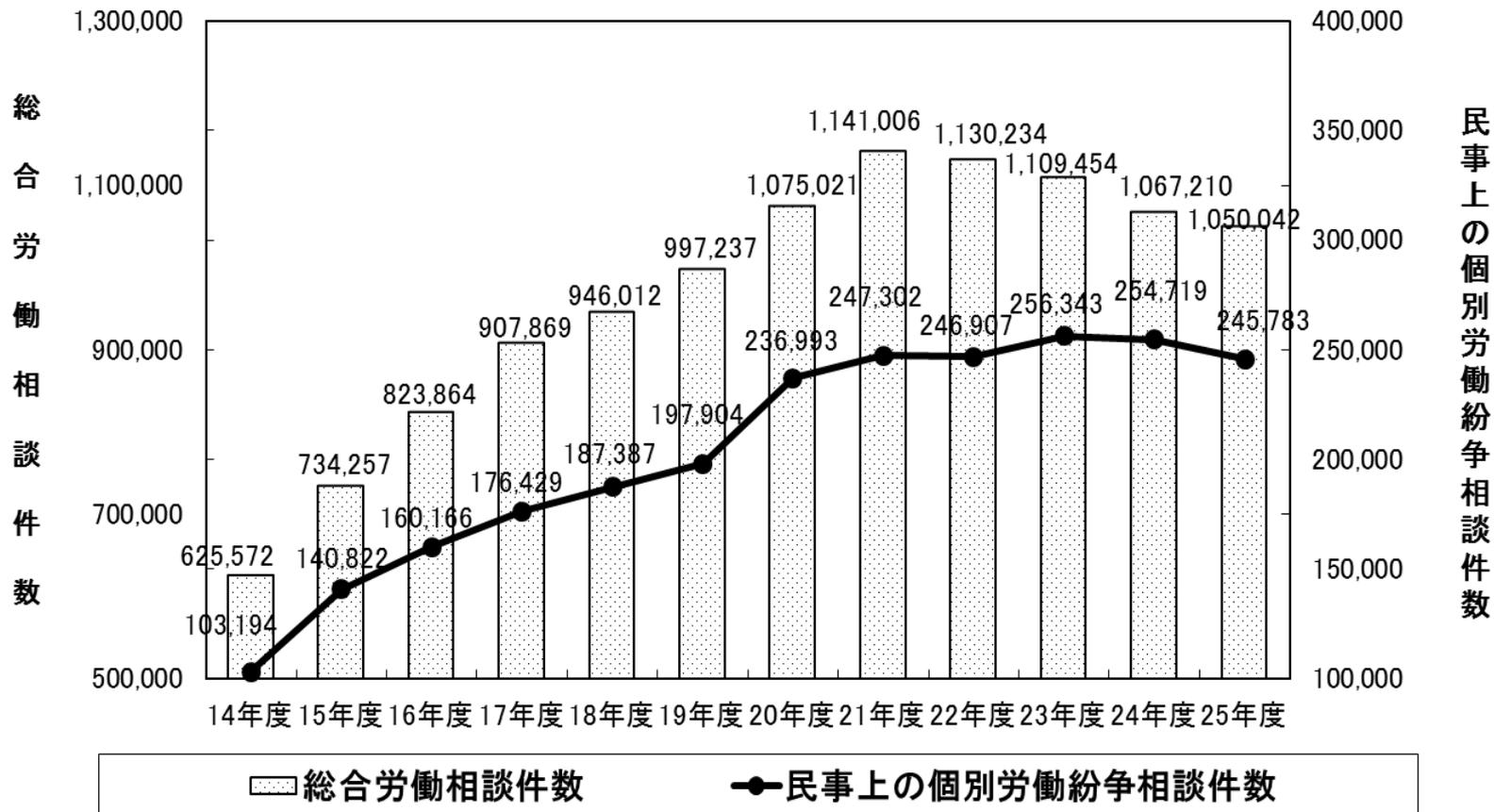
(注)ここでの労働争議は半日以上の同盟罷業(ストライキ)を指す。

(資料)厚生労働省「労働争議統計調査」

個別労働紛争の増加

厚生労働省関係（労働局・労基署など）の総合労働相談件数は高止まり傾向。解雇・雇止め・退職勧奨27.2%、いじめ・嫌がらせ19.7%、労働条件の引下げが10.0%など（2013年度）

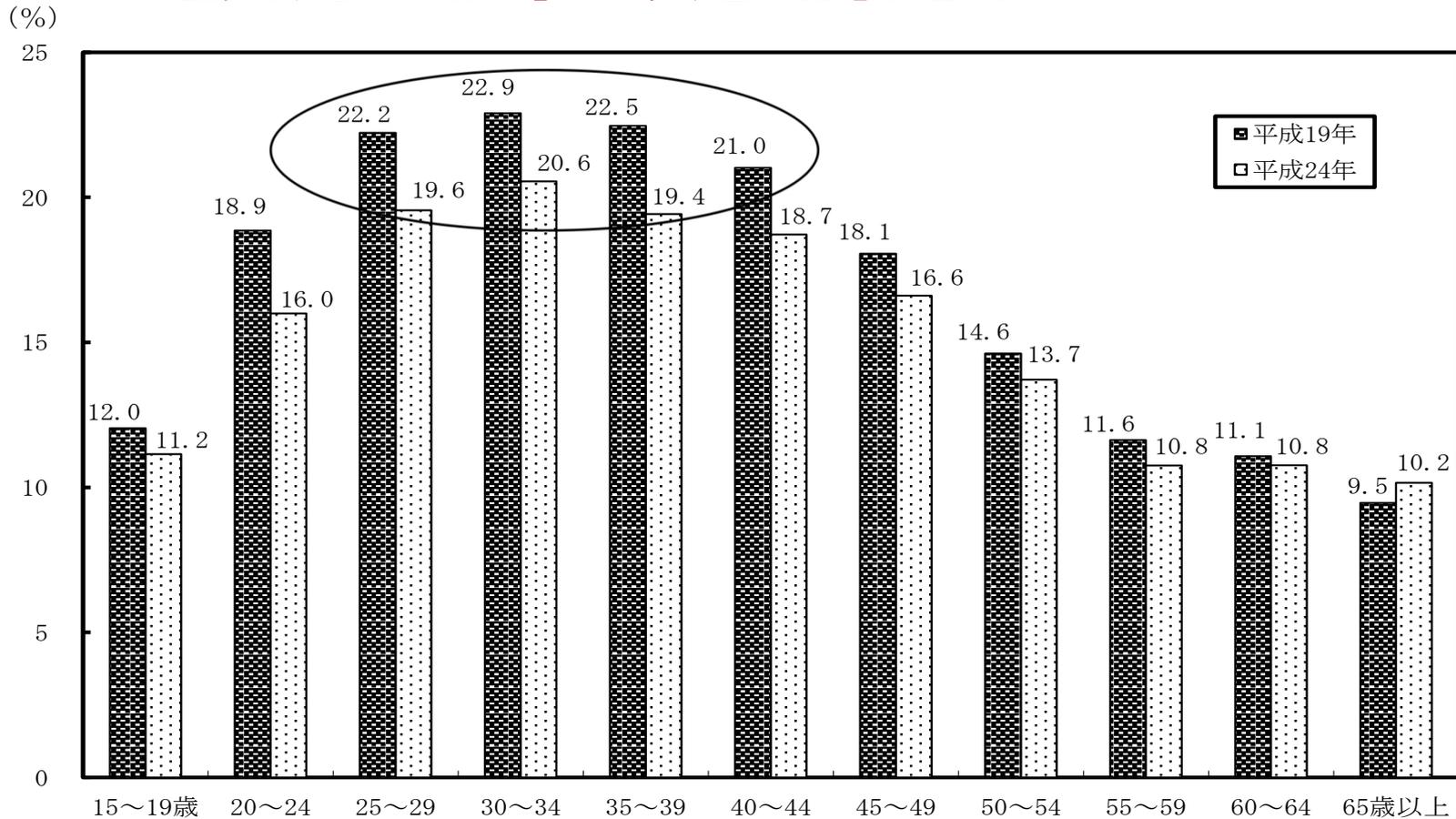
第1図 総合労働相談件数及び民事上の個別労働紛争相談件数の推移



出所：厚生労働省「平成25年度個別労働紛争解決制度施行状況」

正社員：長時間労働の蔓延

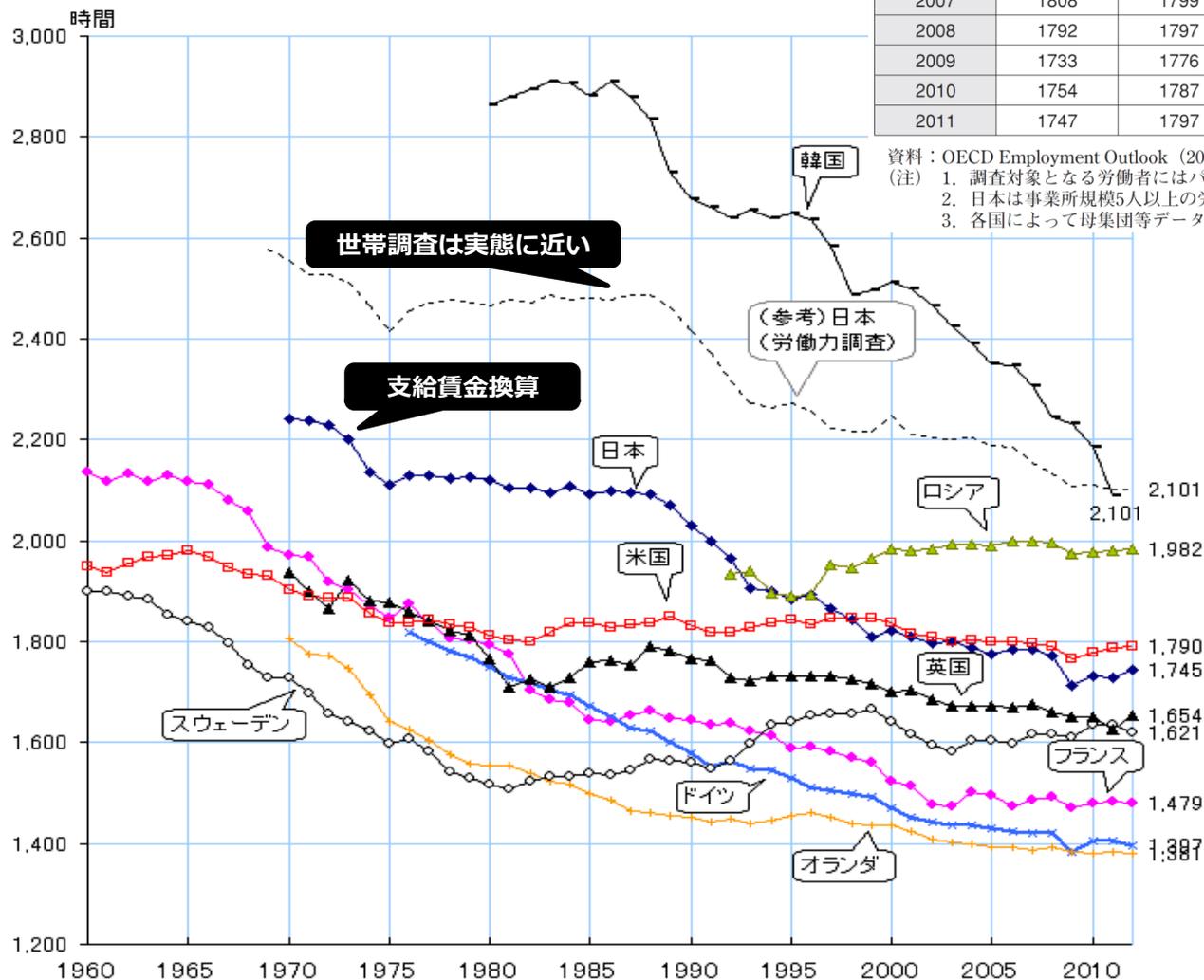
25歳から44歳の男性の約2割は週60時間働く →過労死・心身の疾患を引き起こす



年齢階級別週間就業時間が60時間以上の男性の正規の職員・従業員の割合
(年間就業日数200日以上) 2007年(平成19年)、2012年(平成24年)
総務省『平成24年就業構造基本調査結果の概要』(2013年)

年間労働時間の国際比較

年間実労働時間の国際比較(1960～2012年)



年	日本	アメリカ	イギリス	カナダ	ドイツ	フランス
2007	1808	1799	1658	1734	1340	1401
2008	1792	1797	1641	1727	1339	1409
2009	1733	1776	1637	1699	1296	1391
2010	1754	1787	1632	1704	1323	1395
2011	1747	1797	1611	1704	1330	1394

資料：OECD Employment Outlook (2012)

- (注) 1. 調査対象となる労働者にはパートタイム労働者を含み、自営業者は除く。
 2. 日本は事業所規模5人以上の労働時間。日本以外の国については事業所規模の区別はない。
 3. 各国によって母集団等データの取り方に差異があることに留意。

JAMにおける総実労働時間の実態

単位：時間

	2014年	2013年
年間総実労働時間	2050.2	2039.7
所定内労働時間	1845.8	1847.5
時間外労働時間	204.4	192.2

出典：JAM 2014年度労働条件調査その1」より

正規労働者と非正規労働者

正規労働者数と非正規労働者数の推移

■ 正規労働者数 ■ 非正規労働者数



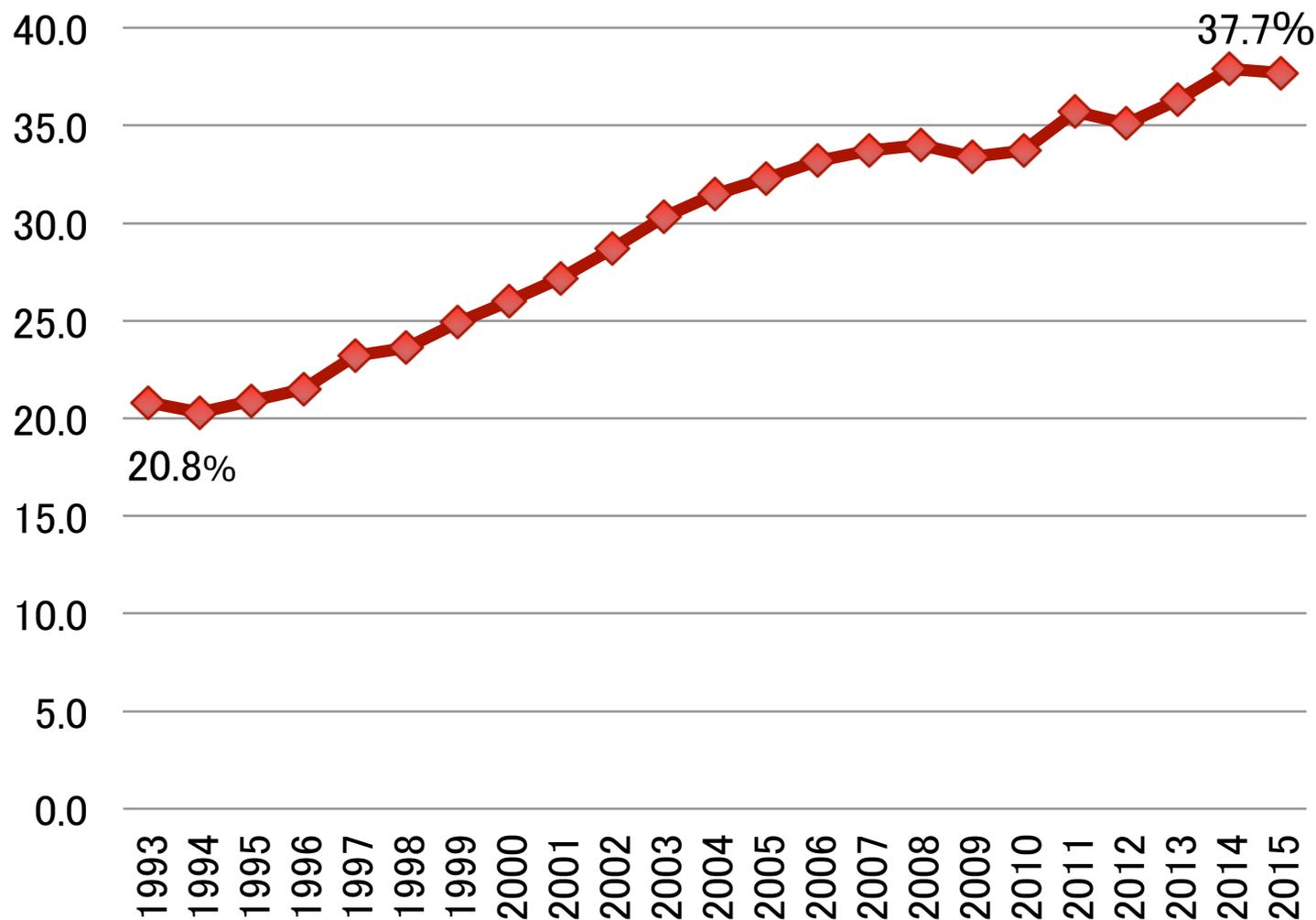
出所:2001年までは総務省「労働力調査特別調査」(2月)、2002年からは同「労働力調査(詳細集計)」(1~3月平均)

2015年1~3月
 正規労働者
 3265万人(62.3%)
 非正規労働者
 1979万人(37.7%)
 パート・アルバイト
 1360万
 派遣 120万
 契約・嘱託 412万
 その他 87万

■正規労働者数の
 ピークは1997年の
 3812万人
 ↓(547万人減)
 現在は3265万人

■非正規労働者数
 は1993年986万人
 ↓(993万人増)
 現在は1979万人
 (37.7%)

非正規労働者比率の推移

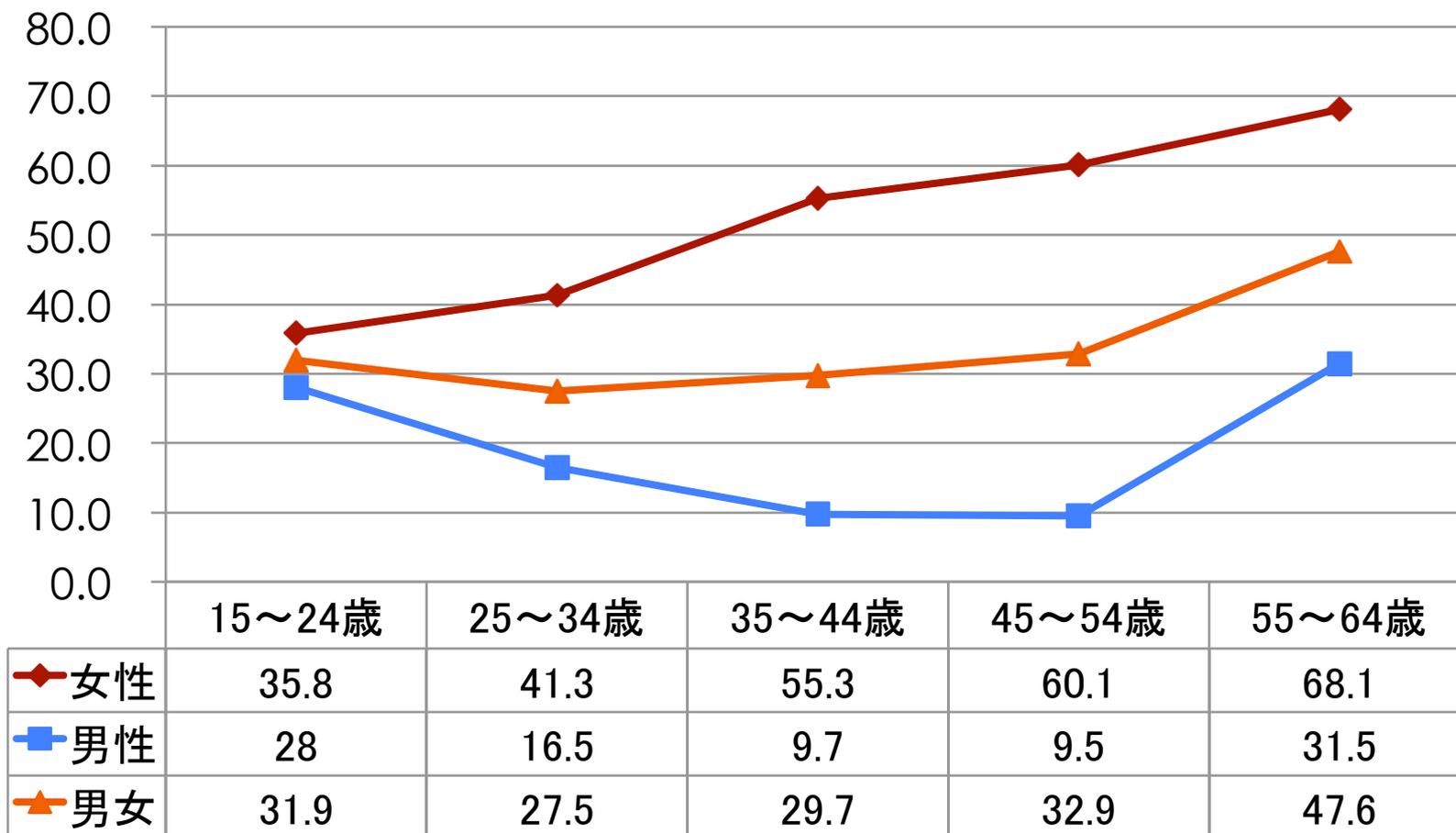


出所：1993年から2001年は「労働力調査特別調査」の各年2月集計、2002年から2010年、2013年からは「労働力調査（詳細集計）」の1月から3月の平均、2011年は同調査10月から12月の平均による。

年齢別非正規労働者比率

(2015年1-3月平均) 出所：労働力調査

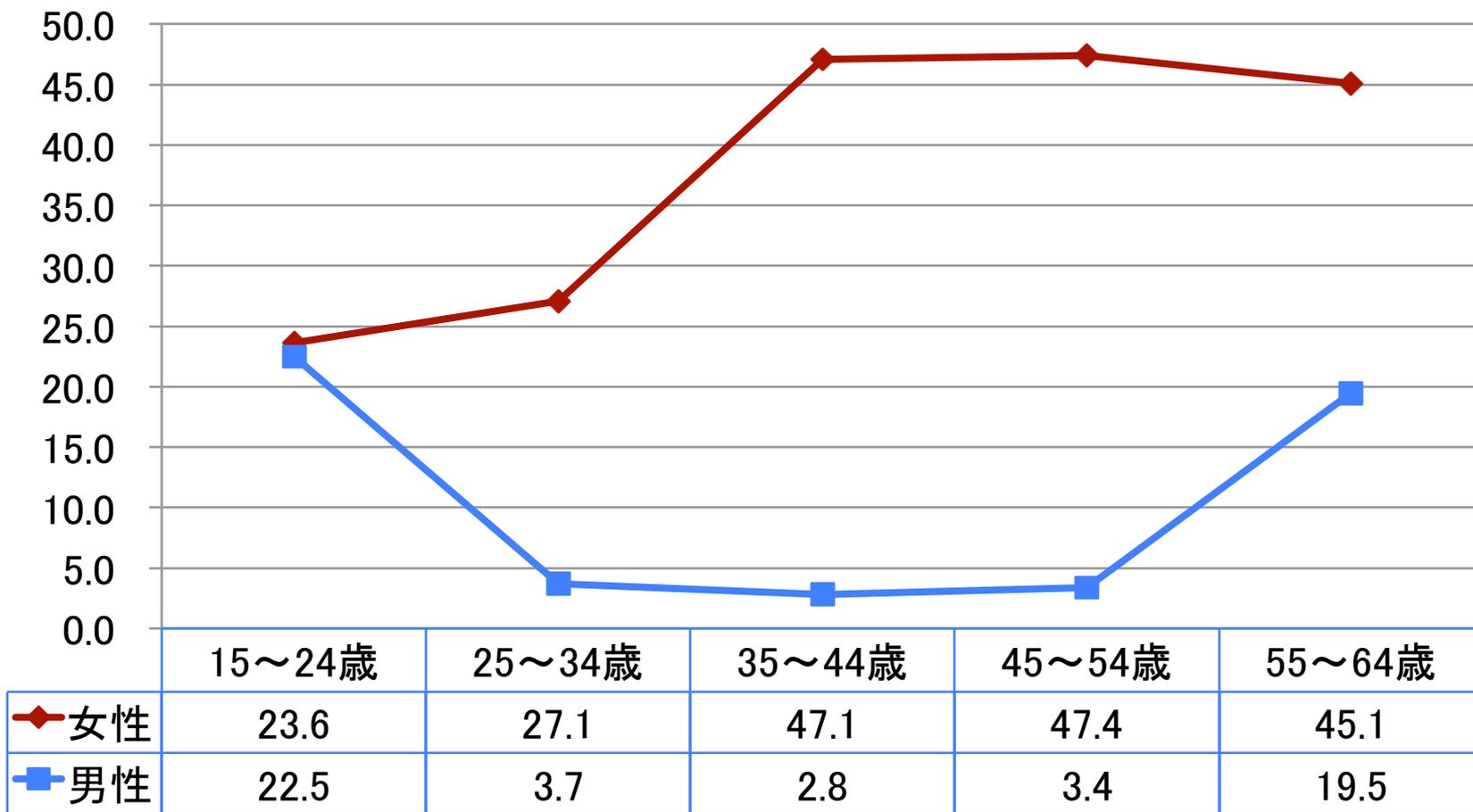
全平均37.7% 全世代平均女性57.0%、男性22.0%



(15歳から24歳は在学中を除く：在学中を含めると女性53.6%、男性47.2%)

年齢別非正規労働者比率（1993年2月）

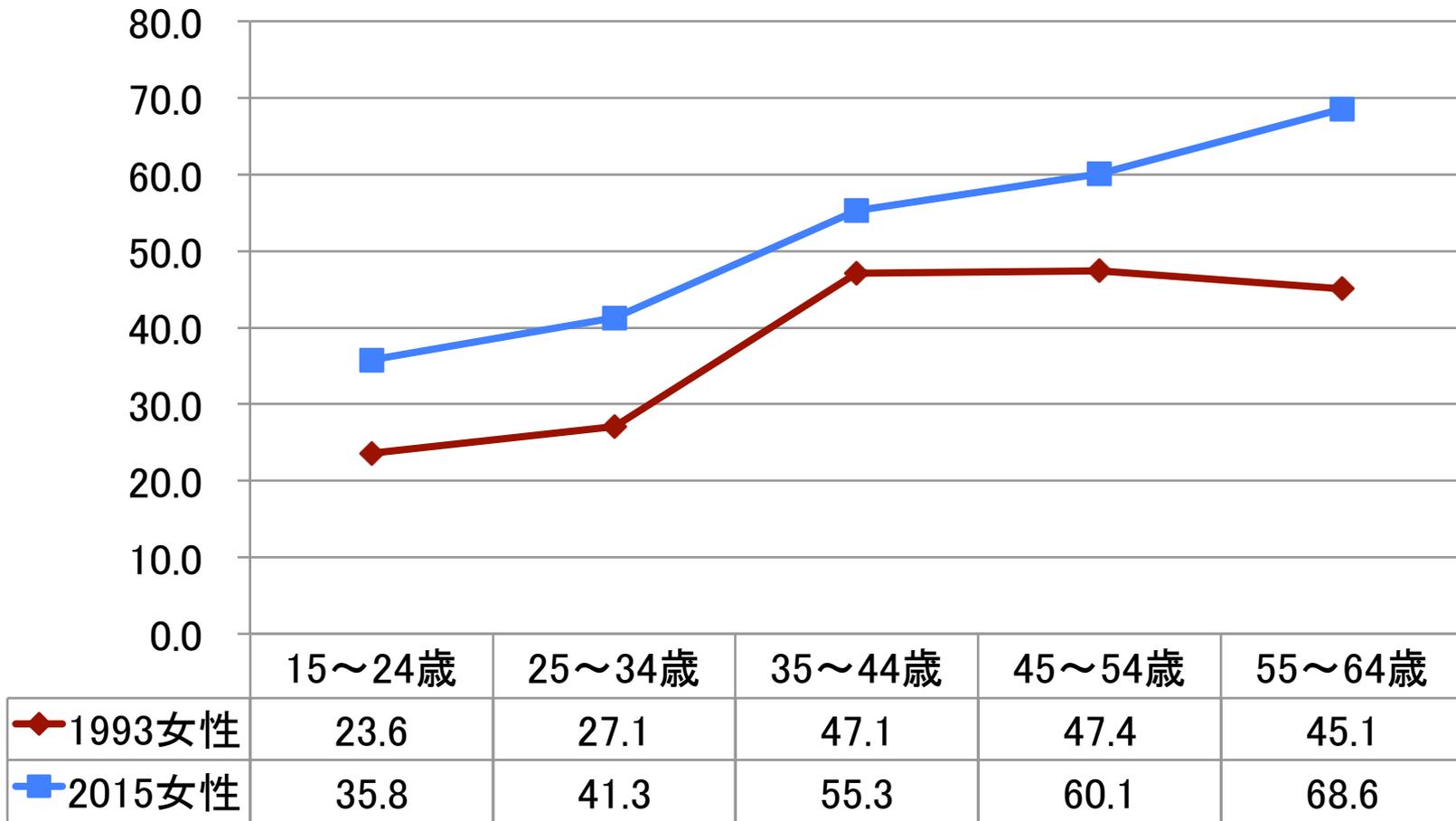
全平均20.8% 女性の全世代平均38.1%、男性9.4%



（15歳から24歳は在学中を含む）

女性の年齢別非正規労働者比率 (1993年2月と2015年1月-3月平均)

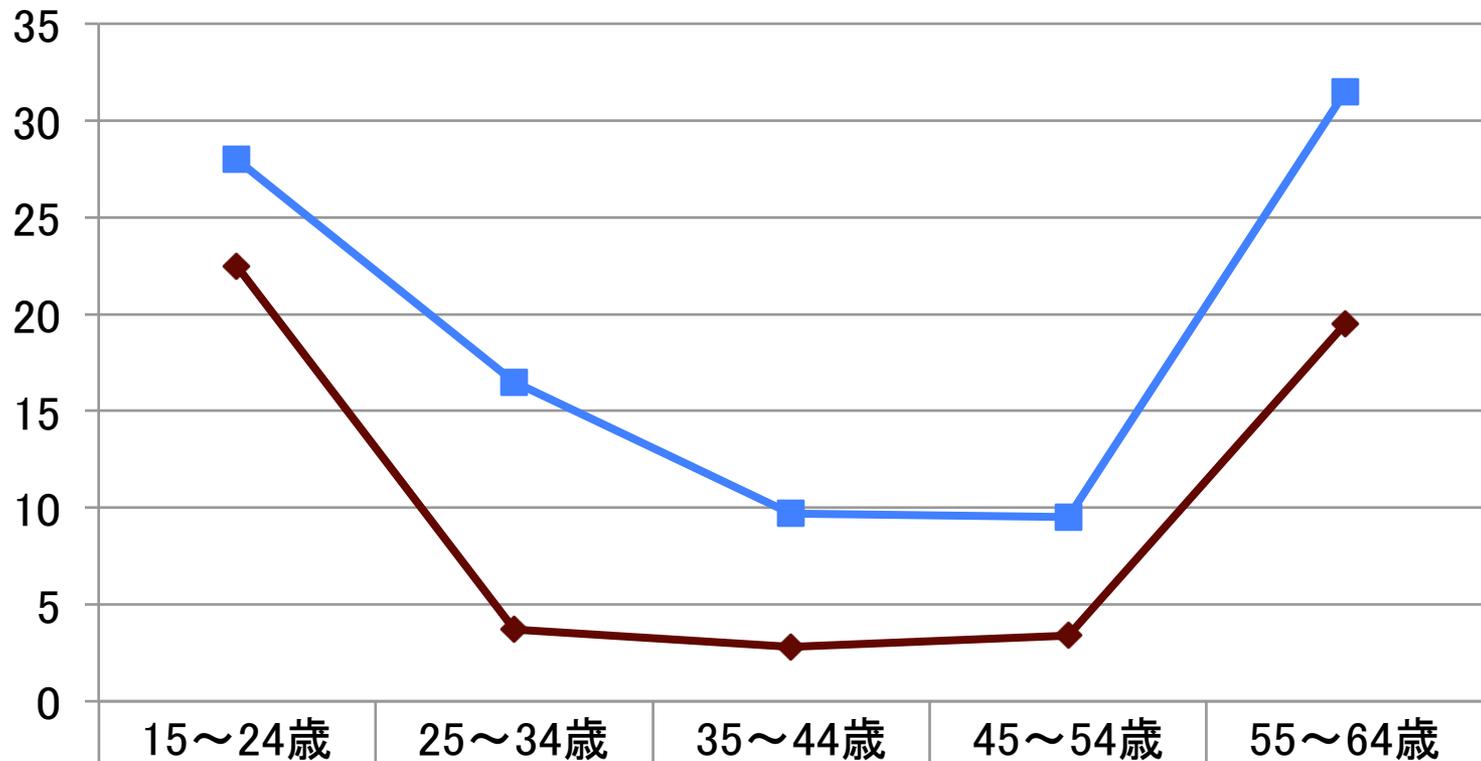
女性の全世代平均1993年38.1% 2015年57.0%、



(2015年の15歳から24歳は在学中を除く: 在学中を含めると女性53.6%)

男性の年齢別非正規労働者比率 (1993年2月と2015年1月-3月平均)

男性全世代平均1993年9.4%、男性2015年22.0%



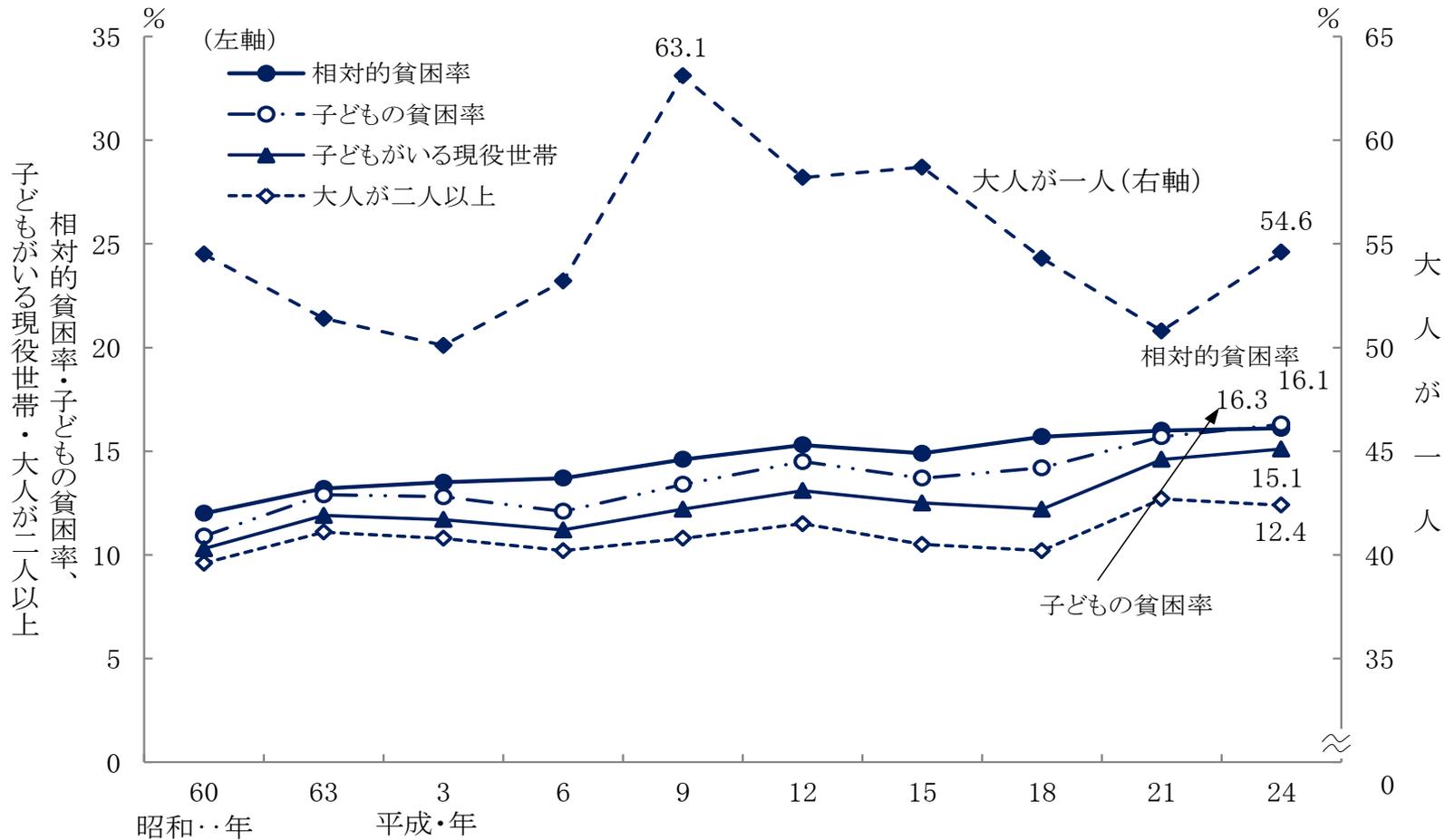
	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～64歳
◆ 男性1993	22.5	3.7	2.8	3.4	19.5
■ 男性2015	28.0	16.5	9.7	9.5	31.5

(2015年は15歳から24歳は在学中を除く: 在学中を含めると男性47.2%)

賃金の停滞・減少と働く貧困層の増大

- 労働者の平均賃金は停滞→低下へ
 - 1990年425万円→2000年461万→2013年414万円
 - 2013年：正規：男526.6万円 女356.1万円 平均473.0万円
非正規：男224.5万円 女167.8万円 平均168万円
- 年収200万円以下のワーキングプア（働く貧困層）の増加
 - 1990年769万人→2000年825万人→2013年1119.9万人
(給与所得者に占める比率24.1%)
(国税庁「民間給与実態統計調査結果」)
- 正社員の低賃金化 = 名ばかり正社員の増加：
 - 年収300万円未満：男性正社員22.7%、女性正社員51.8%
 - 年収400万円未満：男性正社員42.1%、女性正社員72.2%
(総務省「平成24年就業構造基本調査」)

OECD 6位の相対的貧困率 = 16.1% 一人親世帯は54.6% (OECD 1位)



厚生労働省「平成25年国民生活基礎調査」

OECD 6位の相対的貧困率 = 16.1% 一人親世帯は54.6% (OECD1位)

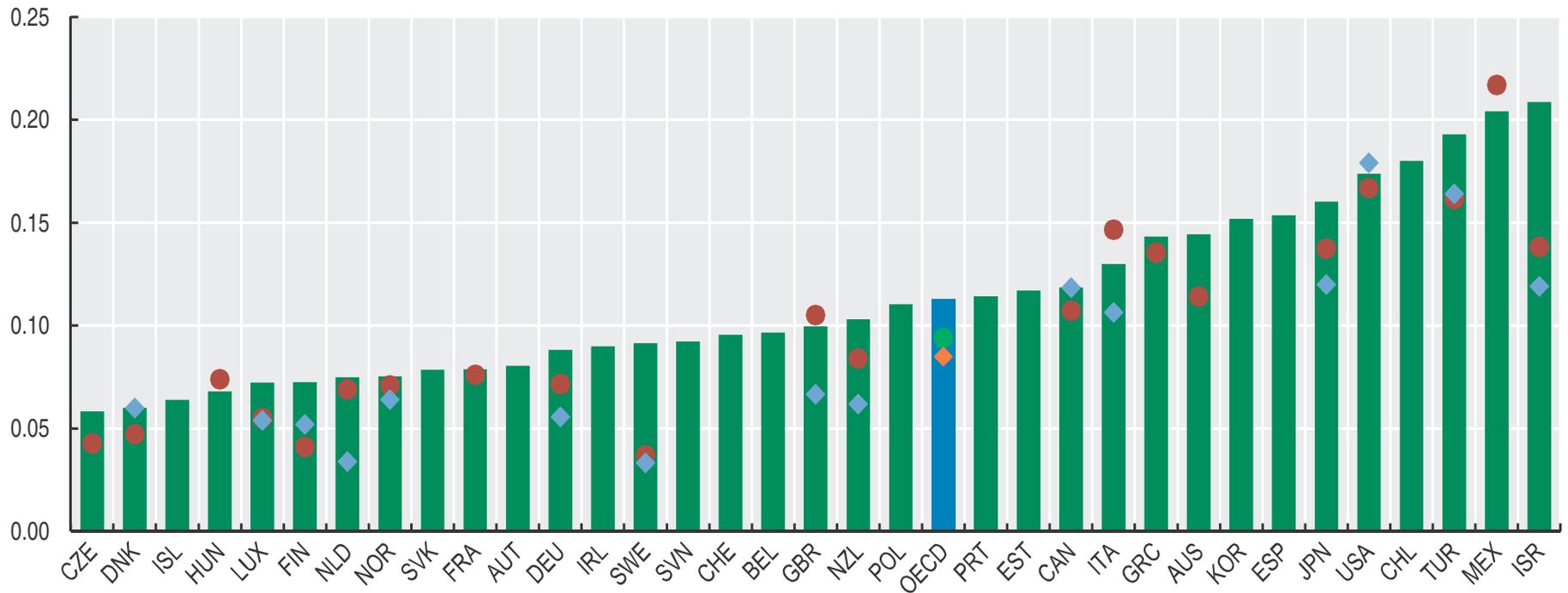
Trends in poverty rates

Relative poverty rates in mid-1980s, mid-1990s and 2010 or latest available year

2010 or latest available year

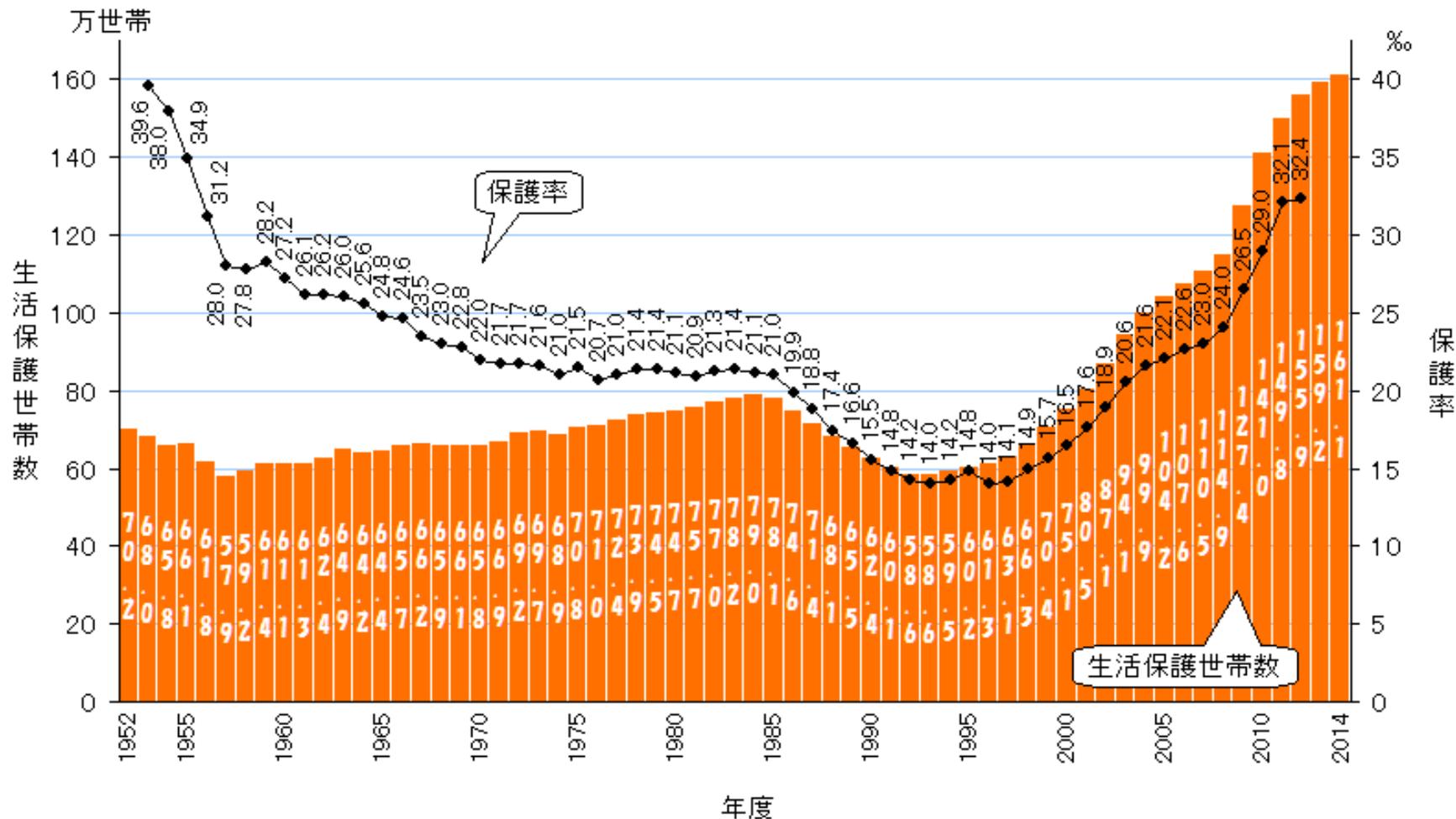
Mid-1990s

Mid-1980s



生活保護世帯数・保護率の増加

生活保護世帯数と保護率の推移

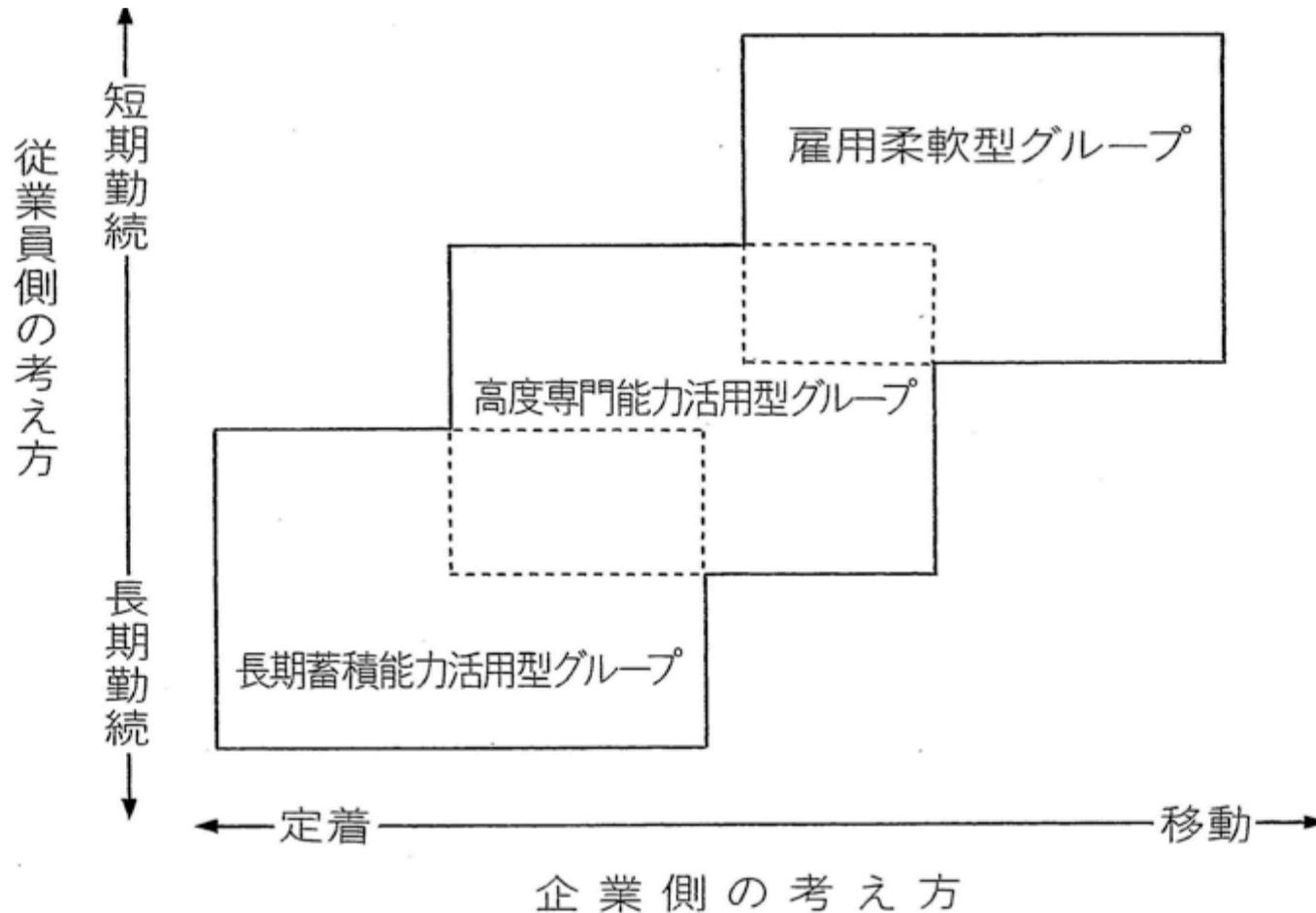


(注) 年度の1か月平均。保護率は社会保障・人口問題研究所「生活保護」公的統計データ一覧」。2014年度は1月までの概数。
 (資料) 厚生労働省「被保護者調査」(前「社会福祉行政業務報告(福祉行政報告例)」)

90年代以降の大きな変化

- バブル崩壊後（1991年）の長期不況
- グローバル化：国際競争の激化、生産拠点の海外移転、自由貿易協定、外資（多国籍企業）・外国ファンドの圧力
- アメリカ発の新自由主義（規制緩和・小さな政府・市場原理主義）のインパクト：日本政府の政策に重大な影響
- 企業の経営・労務政策の変化
 - 60年代から80年代に形成された日本的経営：長期的な視点、株の持ち合い、正社員を中心とする長期雇用慣行、労使協調
 - →「新時代の日本的経営」への転換：アメリカ型の経営スタイル
 - 短期的利益（株主配当）重視、人件費削減型のリストラ
 - 正社員から非正規労働者へ・アウトソーシング（外注）の拡大
- 政府の労働政策＝規制緩和
 - 企業の雇用維持型からリストラ支援へ
 - 雇用流動化：派遣労働の原則自由化・非正規労働者の拡大を推進・支援
 - 労働時間規制の緩和
 - 2001小泉・安倍政権→2007福田・麻生政権→（リーマンショック・派遣村）→2009民主党政権→2012第2次安倍政権

日経連『新時代の「日本的経営」』 (1995年)



安倍政権の登場： アベノミクスと雇用改革

- アベノミクス：新自由主義・市場主義・トリクルダウン理論を基礎としながら、あらゆる政策を発動（なんでもあり）
 - 財政・金融政策：量的緩和、公共事業の拡大（ケインズ主義的な政策）
 - 企業が世界一活動しやすい環境を整備←成長戦略と称して大企業・多国籍（アメリカ）企業のために便宜を図る
 - 消費税増税、法人減税成長戦略：雇用・農業・医療の市場化（規制の緩和撤廃）、賃上げ要請→賃金が上がる！？
 - 環太平洋戦略的経済連携協定（TPP）交渉参加
→格差の拡大・雇用破壊・農業の崩壊・地方の疲弊！？
 - 原発再稼働
- トリクルダウン理論：富裕層・大企業が富めれば、経済は活性化して、富が徐々に貧困層に流れ落ちて、国民経済全体が潤うという理論→結果は格差と貧困の拡大か？

アベノミクスと雇用改革： 新自由主義政策と労働者保護ルールの改悪

- 「正規・非正規の二極化構造の是正」、「経済再生と成長力強化のため、『人が動く』ように雇用の多様性、柔軟性を高め、『失業なき円滑な労働移動』を実現させていく観点から雇用改革を進める。
 - (1) 労働者派遣制度の見直し（派遣労働を臨時的一時的なものから恒常的なものとし、3年ごとに労働者を代えれば、期間制限なく継続的に使えるようにする）
 - (2) 労働時間法制の見直し：ホワイトカラー・エグゼンプション＝「高度プロフェッショナル労働制」：労働時間・残業規制や残業代なし
 - (3) 有料職業紹介事業・人材ビジネスの規制緩和と政策的活用：雇用調整助成金（休業、教育訓練や出向を通じて従業員雇用を維持する事業主に助成）を削減し、労働移動支援助成金（離職する従業員の再就職支援を人材ビジネスに依頼して行う事業主に助成）を拡大

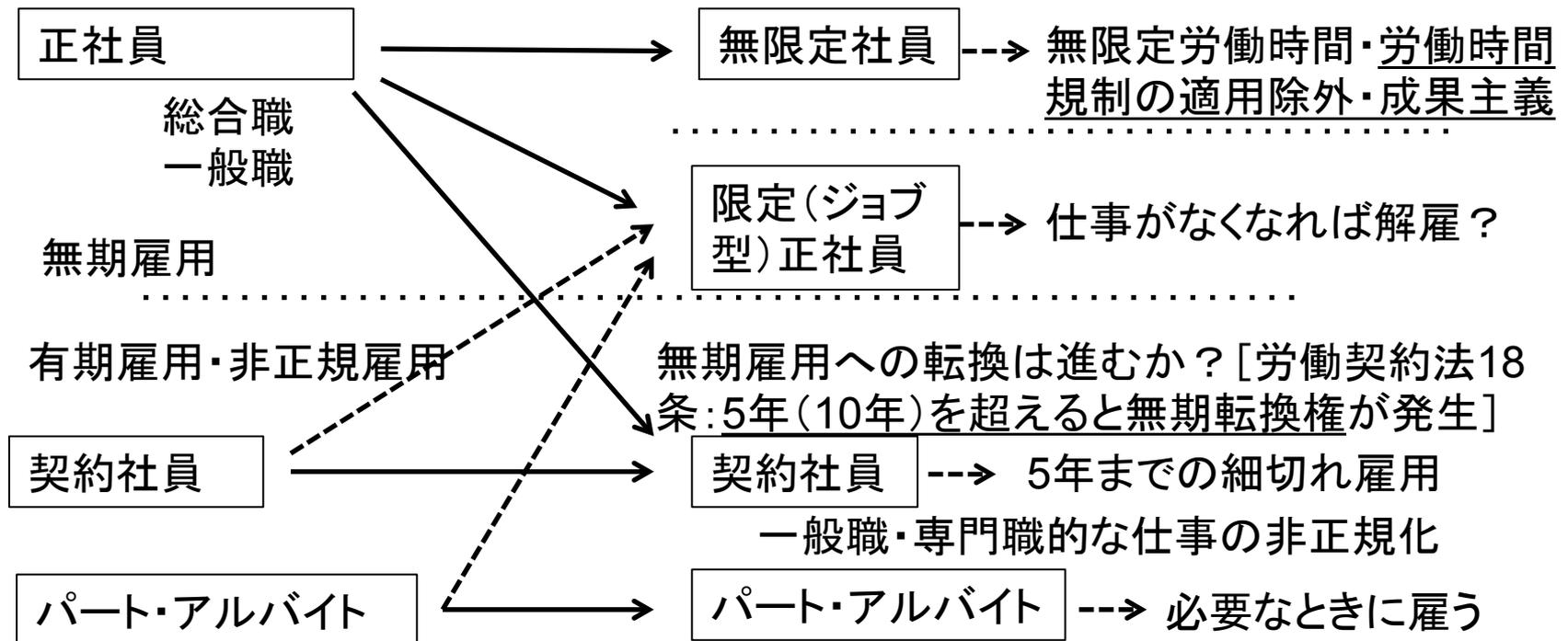
アベノミクスと雇用改革 = 企業が世界一活動しやすい環境を整備

(4) 解雇規制の緩和

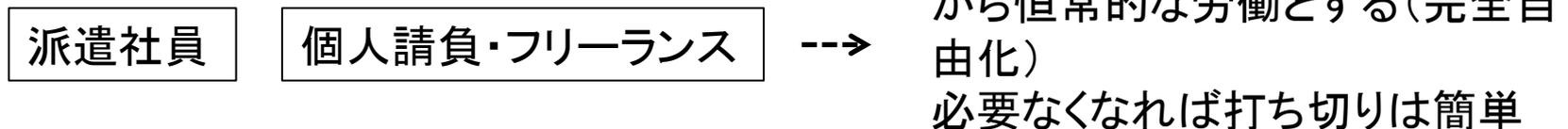
- (解雇しやすい) 限定 (ジョブ型) 正社員の拡大を政策的に推進
 - 解雇の金銭解決制度の創設を検討
- 企業が世界一活動しやすい環境を整備 = 雇用改革の名の下に、労働者保護ルールを骨抜きに (= 岩盤規制にドリルで穴を空ける = 新自由主義的な規制緩和・自由化・流動化政策の推進) ← 大企業・多国籍企業のために便宜を図る。
- 争点 = 長時間労働の蔓延、雇用の流動化・解雇規制の緩和、有料職業紹介の緩和 (人材ビジネスの積極的活用)、派遣労働の恒常化か
労働時間規制の強化、雇用安定を前提に職業訓練や公的職業紹介の充実、非正規労働者の雇用安定・処遇改善・無期転換、派遣労働の規制か
- 想定される結果：
- 人材ビジネスがぼろ儲け・労働者を食べ物に
 - 良質な雇用の破壊、雇用は不安定化、失業率の増加、非正規・派遣の拡大
 - 物価は上昇するが賃金は上がらない
 - 国内産業の衰退、地方の疲弊、外資の食べ物にされる

アベノミクスと雇用改革

【直接雇用】



【間接雇用】



課題解決・改革の方向は？

- 目指すべきモデルは？ アメリカ？ ヨーロッパ？ 第三の道か？
- 国の政策の根本的な転換を求める：アベノミクス（トリクルダウン）では、格差と貧困が蔓延
- 誰でも安心して働き続けられる仕組みを作る
- 労働社会を改革する主体は私たち働く者（労働者）。労働者が連帯するためには、労働組合が必要。職場・企業・産業・国・世界レベルに。
- 働く者が知識と知恵を身につける必要がある：高校・大学での労働教育

課題解決・改革の方向は？

■ 今後の授業展開：

6月9日グループ討論、レポート課題の発表

6月16日労働者の権利（1）労働法Q&A

6月23日労働者の権利（2）労働法Q&A・相談機関の紹介

日本の労働社会の改革の方向を考える

6月30日日本の労働社会の成り立ち：濱口桂一郎

7月7日日本の労働社会の改革－ジェンダーの視点：木本喜美子

7月14日日本の労働社会の改革－EUとの比較：田端弘邦

7月21日まとめ－改革の方向を考える：柳沢敏勝・高須裕彦