

5. 非典型労働者の増大と協調的労使関係の変容

5-1. 閉じこもる組合

組合アンケート調査結果によれば、非典型導入に伴う職場からの苦情が「頻繁にある」「時々ある」の合計は80.6%、「ほとんどない」「全くない」の合計は18.7%である。苦情の内容は「正規従業員の作業負担増」が66.0%で圧倒的に多いほか、「仕事の分担・やり方」に関するものが18.0%を占める。こうした職場からの苦情に組合はどのように応えているのであろうか。ここでは非典型労働力の導入にあたって、労働組合がどのレベルで、どの程度発言を行っているかを観察する。

表5-1は、非典型労働者の導入にあたって、受入数、非典型労働者比率、どの職場・どの仕事につけるか、あるいはつけないか（職域規制）について、労働組合がどの程度深く発言しているかを臨時・期間、出向・請負、派遣について示している。出向・請負で労使協議を行うとする組合の比率がやや高いことを別にすれば、受入数・非典型労働者比率および職域規制のいずれについても労使協議事項とする組合は極端に少ない。出向・請負で労使協議の割合がやや高いのは、他社からの出向者受入だからであろう。請負について、とくに労使協議の割合が高いとは思われない。

表5-1 非典型労働力導入に関する組合の発言

		労使協議	報 告	情報提供	特にしない
契 約	受入数	1.8	24.6	35.1	38.6
	非典型比率	1.8	7.1	33.9	57.1
	職域規制	0.0	23.2	32.1	44.6
臨時・期間	受入数	0.0	28.6	26.8	44.6
	非典型比率	1.8	10.8	27.3	60.0
	職域規制	0.0	23.6	27.3	49.1
出向・請負	受入数	13.6	27.1	28.8	30.5
	非典型比率	8.8	10.5	31.6	49.1
	職域規制	10.3	22.4	25.9	41.4
派 遣	受入数	3.4	22.0	39.0	35.6
	非典型比率	3.4	6.9	39.7	50.0
	職域規制	3.4	20.7	34.5	41.4

組合アンケート調査結果から作成

受入数と職域規制については報告事項とする組合の割合は20%~28%、会社から情報提供を受ける組合が20%~30%程度である。非典型労働者比率については報告事項が10%以下と、受

入数や職域規制より一段と低い。以上の検討から、非典型労働力導入に関する組合の取り組みは受入数や職域規制について会社からの報告を受けるか、あるいは情報提供を待つにすぎない。急増する非典型労働者の導入実態から見ると、労働組合は非典型労働者問題にほとんど取り組んでいないというのが現状である。

労働組合による非典型労働者に対する働きかけ・活動を組合アンケート調査結果に見ると、「組合行事への参加呼びかけ」が40.8%、「実態調査」が24.2%、「(非典型労働者の) 苦情処理活動」17.7%、「(非典型労働者との) 話し合い」11.3%というように細々ながら、組合も活動を行っている。しかし、非典型労働者の側から見ると、そうした活動は知られていないか、無視されている。そして、労働組合はまったく頼りにされていない。それを端的に示すのが「相談相手」についての「非典型労働者個人アンケート調査結果」である。「相談相手」として労働組合を挙げたのはわずか0.2%、職場仲間(29.6%)や職場上司(17.8%)と比べるまでもない数値である。したがって、非典型労働者問題に関するかぎり、労働組合の取り組みはせいぜい「自己満足」で終わっているといわざるをえない。非典型労働力が急増している現状と対照的に、企業内組合は自らの殻に閉じこもっているように見える。

5-2. 労働組合組織の空洞化

職場が非典型労働力の増大に伴う対応、すなわち品質の維持と教育投資の節減を両立させるために仕事の再配置、非典型労働者に対する教育・訓練のあり方や作業指導に苦吟しているのに対して、労働組合は非典型労働力導入問題を職場に委ねたままで、特段の施策を講じていないのが現状であるといわざるをえない。非典型労働者が企業内組合の組織対象ではないというのがその主な理由であるが、非典型労働者問題をこのまま放置するようなことがあれば、それは企業内組合の存続に関わるような深刻な事態に発展する可能性があることは、おそらく労働組合もすでに気づいているのではないだろうか。深刻な事態というのは、二重の意味で労働組合組織の「空洞化」が進行するということである。すなわち、第一に、職場の中に労働組合が関知しない労働者グループがすでに大きな規模に成長し、さらに大きく成長する勢いを示していることである。企業内組合の組織力・交渉力が企業を構成する全労働者を組織するところから生み出されていることを考えれば、これは深刻な問題と受けとめねばならない。

第二に、職場は労働組合運動の原点である。戦後労働運動の歴史をひもとくまでもなく、企業内組合の力は職場レベルに張りめぐらされたネットワークを使って職場の意思を絶えず掌握するところに生まれ、これを背景に経営施策に対してもの申すことができたのである。経営側も大規模な政策の変更を行おうとする場合、あらかじめ組合を通して経営側の意図を伝え、職場の反応を探り、必要があれば施策の修正を行うなどして、経営施策転換に伴う摩擦・反発を最小化することで、経営政策を円滑に展開することができた。非典型労働力導入問題に見られるのは、企業内組合が職場に築いてきたネットワークが活力を失い、かつてのような職場を基

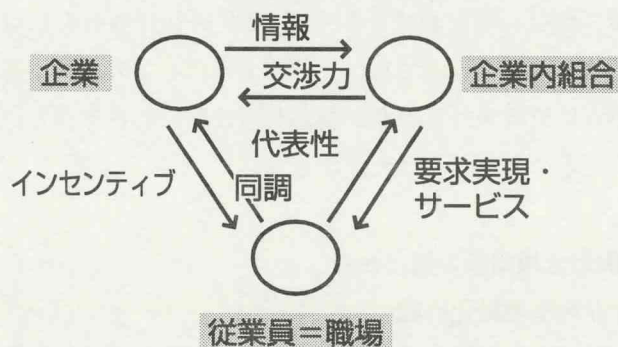
盤にした労働組合の発言力・交渉力が急速に弱くなってきたということではないだろうか。以上のような意味で、労働組合組織の空洞化が強く懸念されるのである。

5-3. 協調的労使関係のゆくえ

職場と組合の問題について、今少し突っ込んで考察してみたい。非典型労働力の増大は従来日本（製造業）企業の競争力を支えてきた「協調型労使関係モデル」に大きな変容を迫っているのではないかと考えるからである。

協調型労使関係モデルとは、経営＝企業内組合、経営＝従業員（職場）、企業内組合＝従業員の三者の関係からなる労使関係で、それぞれが次のような相互（取引）関係を基盤に均衡を保つことで協調関係を維持していると考えられる。その三者の力学的な関係は図5-1のように描き出すことができる。

図5-1 協調的労使関係モデル



非典型労働者の導入・増加はこうした協調的労使関係の構造に次のような変化をもたらすであろう。

- (1) 経営＝従業員（職場）関係に関しては、非典型労働者は企業が正規従業員に対して用意する種々のインセンティブ、すなわち長期雇用・昇進・昇給（ベースアップ）が直接的にはほとんど効かない労働者である。したがって、非典型労働者については経営政策への同調行動をこれまでのような形では期待することができない。その分職場の負荷が増大する。
- (2) 企業内組合＝従業員関係に関しては、非典型労働者は企業内労働組合の組織対象になっていないという意味で代表性を与えることができない。組合も従来組合員に提供してきた種々のサービスをほとんど提供できない。そればかりではない。正規従業員の仕事と労働条件が非典型労働者の導入によって変化を迫られ、しばしば作業負荷の増大となって現れる。さらに中・長期的には非典型労働者の増大は正規従業員の職域への侵食、賃金をはじめとする労働条件を下方へ押し下げる圧力として作用しかねないこと、そうした現実に対して企業内組

合として対応を迫られる。

(3) 経営＝企業内労働組合関係に関しては、企業内組合の交渉力は職場に非典型労働者が増加することによって代表性を制限され、確実に堀崩されているといわざるをえない。何より職場の意思を正確につかむことができない労働組合の存在価値は、それだけ低下を余儀なくされることになる。他方、経営は非典型労働者に対して企業内組合を介さない形で種々のインセンティブ体系を整備せざるをえない。組合の関与できないインセンティブ体系が形成されることになる。

しかし、こうした協調的な労使関係の変質は労働組合にとってのみならず、経営にとっても変動の時代の経営政策の遂行により大きな不確実性を与えることになる。とりわけ、目下非典型労働者の増大を背景として、改めてその「戦力化」が大きな課題になりつつある。それは単純に非典型労働力の一層の量的拡大という方向ばかりではなく、質的に一部「非典型労働力の基幹化」という方向に進むことになるのではないと思われる。そうした場合、非典型労働者の重要度が増すほど、彼らの意思を掌握する機構の整備が遅れたり、彼らに対するインセンティブの体系が整備されない状況が続くならば、「非典型労働者の基幹化」は企業にとってむしろ問題を抱え込むことにもなりかねない。どのようにして非典型労働者の意思を把握し、企業内労使関係の枠組みに位置づけるのかが問われることになる。この分野で企業内組合の果たす役割はまことに大きいといわなければならない。

5-4. 企業内労働組合組織論の観点から

5-4-1. 低調な非典型組織化行動

組合アンケート調査結果によれば、非典型労働者導入に対する組合の立場として「労働組合加入がのぞましい」とする割合はわずかに1.6%、また、新たな活動として「非典型労働者組織化のための準備」を挙げた組合は4.8%にとどまっている。非典型労働者の組織化が企業内組合の組織原理から見て決して容易でないことは明らかである。その組織原理とは同一の職業的キャリアを経験する、したがって利害を共通する正規従業員全員が一つの組織に結集することで強力な交渉力を発揮しようというものである。非典型労働者は有期契約の労働者であり、そのため一般に仕事のレベルは低く、範囲も狭い。こうした理由から企業内組合の非典型労働者に対する組織化意欲は非常に低調になっていると考えられる。

しかし、改めて企業内組織の存立基盤を考えると果たしてこれでよいのであろうかという疑問が生ずる。企業内組合は正規従業員の組織だとお題目を唱えている間に、非典型労働者は職場を支える労働者の20%~50%ほどを占めるまでに増大し、その結果企業内組合の代表性・交渉力が低下してきていることはおそらく企業内組合が実感しているところであろう。

5-4-2. 小売業での経験

ここで非典型労働者の組織化で先をいく小売業の経験を振り返ってみたい。U労働組合は

18,000人余り（2003年3月）の組合員を擁する大組織であるが、その中には528人の契約社員とパートタイマー11,000人ほどが含まれる。つまり正規従業員よりも「特別勤務者」の方が多い組織である。U労働組合がパートタイマーの組織化方針を決めたのは1984年である。組織化の目的は何よりも特別勤務者の社会的・経済的地位の向上にあった。「同じ職場で働く仲間として特別勤務者の総合的労働条件の向上を目指す。」正規も非典型も職場で働いている時は「同じ働く仲間」だというのは、私たちが行った職場監督層に対するヒヤリングでも繰り返し聞かされた。とくに興味深いのは非典型労働者の増大を背景にその「戦力化」と並行して「組織化」への取り組みが行われたことである。「（非典型労働者の比率の増大とともに）これら従業員の戦力化はこれまでに増して大きな課題となってきた。全従業員が一体となった生産性の意識高揚がなくてはこれからの厳しい状況を切り開くことはできない。」さらに支部・分会によっては非典型労働者の方が多数の職場が出現し、このままでは組合役員が職場代表としての地位を全うできないという事態が生じたのである。「代表性の危機」である。ここには非典型労働者の増大に伴い労働組合が代表性の危機に直面するばかりか、非典型労働者の「戦力化」という課題に対して取り組まなければ、企業そのものの競争力が危機に瀕するという認識が非常に的確に示されている。

今ひとつ最近パートタイマーの組織化に踏み切ったM労働組合（小売業）の組織化の論理を見ておこう。M労働組合では周到な準備を経て2000年に約1,200名（対M就業者総数比率16.8%）のパートタイマーの組織化に踏み切った。その考え方は次のように集約される。「現在では全従業員のうち4分の1はパートタイマーであり、パートタイマーのみさんの協力なくしては企業運営が困難になるほど大きな存在となっています。「同じ職場に働く仲間」として、雇用形態に違いはあるものの、「生きがいを感じながら働きたい」という意味では、フルタイム社員と変わらないと考えます」（M労働組合機関紙、一部訂正）。ここには上のU労働組合と共通する組織化の論理が示されている。すなわち、雇用形態は異なっても「同じ職場に働く仲間」だという平明な事実である。二つ目に非典型労働者の存在が大きくなり、その「戦力化」なしには企業の発展は考えられないという認識である。そして、その上に立って非典型労働者を組織化することによって、企業の一層の発展とそこに働く者の福祉水準の向上を二つながらに追求するしようというのである。まさに協調的な労使関係の構図の上に、非典型労働者の組織化が進められたのである。

5-4-3. 組織化の障害

企業内組合が非典型労働者の組織化に消極的な理由は、非典型労働者が有期・短期の労働力であって、その職業的生涯に正規従業員と大きな違いがあること、組合費や活動面で正規従業員の負担が増大するおそれがあること、また、経営も人件費節減を主要な目的とする以上、非典型労働者の組織化を回避する傾向が強いこと、さらには、非典型労働者の間に必ずしも組織化を望まない人も少なくないこと等数多くある。

しかし、その根幹にあるのは、正規従業員はコア人材として位置づけられ、労働組合は正規従業員の組織としてその雇用を守ればよいのだという考え方である。こうした見方は95年の日経連『新時代の日本的経営』以来、経営側にも企業内組合にも広く定着することになったが、ここには二つ問題が潜んでいる。一つは、企業内組合の原点が正規従業員の雇用を守ることだとする考え方である。こうした考え方は一般的にはオイルショック以後のいわゆる「減量合理化」政策の時代に広まったと考えられる。一方で希望退職募集が実施され、他方で安定成長に対応できる経営合理化が強く求められる中で、組合として合理化に受け入れても正規従業員の雇用は守るという強い姿勢が、その後企業内組合の存在理由として確立されることになった。しかし、当時は非典型労働力の存在は微々たるものであり、90年代以降急速に変貌を遂げた企業内雇用構造とはまったくといってよいほど異なった状況にあったことが忘れられてはなるまい。非典型労働力の増大に企業内組合がとくに行動を起こすこともなく手を拱いているように見えるのは、非典型労働力の導入がグローバル競争の時代の競争力強化に不可欠であり、組合として企業の発展は正規従業員の雇用を守るために不可欠である以上、表だった発言はしにくいという事情があるように思われる。しかし、まさにここに大きな陥穽が潜んでいる可能性は否定できない。

二つ目は、上のことと関連して、企業内で働く労働者の間に正規従業員と非典型労働者の身分制のごときものが形成されつつあるように見える。上の非典型労働者導入に対する組合の論理は企業側の論理でもあるが、つきつめていえば企業の発展＝正規従業員の雇用を守るために非典型労働力を導入するということになる。労働条件の範疇的な格差とあわせて、こうした論理は身分制そのものといえるのではないだろうか。こうした傾向に拍車をかけるのが正規従業員はコア人材とする企業の雇用戦略に他ならない。

しかし、そうした身分制的な論理が桎梏になるほど、企業における非典型労働力の導入は進んできた。こうして非典型労働力の割合が20%台、30%台に急増してきた今、非典型労働者問題を立ち止まって考えるべき時だという認識が広まっている。何を考えようとするのか。一言でいえば非典型労働者の「戦力化」である。その内容はさまざまである。非典型労働者に対する教育・訓練の効率化、あるいはモチベーション体系の整備による非典型労働者の作業効率の向上等があげられよう。問題は今や経営側から見ても、「戦力化」を考えなければならないほど非典型労働者は大きな集団になったということである。職場からも非典型労働者の定着率を高め、習熟期間を短縮化し、ある程度仕事範囲も広げて突発的な事態に対応できる能力を身につけさせたいとの声があがっている。このように非典型労働力の導入は目下大きな転換期に直面している。確かにその勤務期間、仕事やキャリアは正規従業員とは異なる。しかし、「戦力」として今や職場になくはならない存在になった。

企業内組合の原点を振り返ると、正規従業員の組織という側面だけではなく、「同じ職場に働く仲間」の組織という側面こそ掬い上げなければならないのではないかと。職場では同じライ

ンで肩を並べて働いている以上、正規だ、非典型だという区別はないという言葉がしばしば聞かれた。それはヒヤリングに応じてくれた職場監督層にとって職場運営の鉄則である。できるかぎりQC活動にも参加してもらおう。ときには非典型労働者の方が正社員には思いも寄らなかった斬新な視点で職場や仕事の問題点を指摘することもあるという。今やお客様ではなく、同じ仲間として非典型労働者は職場で受け入れられているといえよう。そうであれば、企業内組合の原点に立ち返るとは、非典型労働者を踏み台に正規従業員の雇用を守るのではなく、「同じ働く仲間」としてその利益をいかに守り、実現するかでなければならない。

上で非典型労働力の「戦力化」について語った。しかし、現状ではじつは大きな制約がある。それは非典型労働力が内部化された労働力でないために、企業にとって非典型労働者のモチベーションを高めるためのインセンティブがきわめて限定されているということである。このインセンティブ・システム構築のむずかしさこそ、非典型労働力の「戦力化」「基幹化」を阻むものである。次節で述べるように、インセンティブの決め手の一つは非典型労働者の高い能力向上意欲に応えることではないかと筆者は考えている。まさにここに労働組合による組織化の大きな意義が潜んでいるように思われるのである。

5-5. 非典型労働者の社会・経済的な地位の改善への貢献

5-5-1. 非典型労働者の育成は企業の「公共的」責務

非典型労働力はグローバル競争に直面する企業経営にとって今や不可欠な存在である。正規雇用の拡大に慎重な企業の雇用政策から見て、非典型労働者は現在の水準をさらに上回る規模で労働市場の重要な部分を形成し続けることになるだろう。そうであるとすれば、非典型労働者が個人として充実した職業人生を送ることができるよう、さらに非典型労働力が集団としてその技能レベルを高め、労働市場をいっそう豊かにする施策が考えられねばならない。「景気変動に対するバッファー」として、あるいは「人件費節減」のために必要な時だけ使い、その労働力としての拡大再生産をサポートしようとしするのは、中・長期的には企業にとって自らの首を絞めるようなものである。非典型労働者の社会的・経済的な地位向上をサポートすることが、結果として労働市場を豊かにし企業に大きな利益をもたらすことになるだろう。問題は非典型労働者が多様化している中で、どのようなサポートが有効かを探ることである。そのためには非典型労働者の存在類型と彼らにとっての職業の位置づけ、そして将来のキャリア形成に何が必要かを正確に把握することが重要となろう。

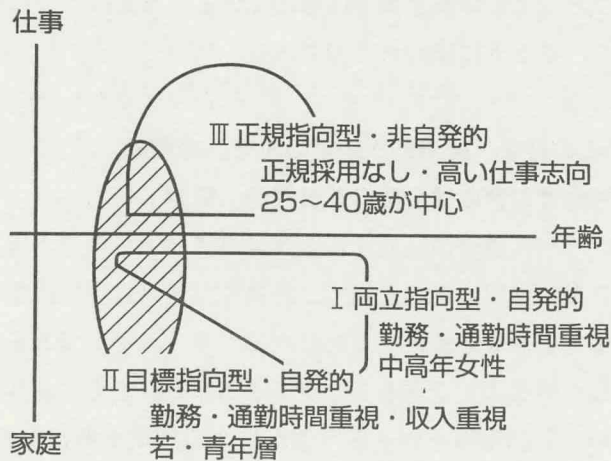
5-5-2. 非典型労働者の三類型

詳細な検討は第3章に譲るが、非典型労働者に三つの類型またはタイプを区別することができる。図5-2はそれを図解したものである。

「勤務・通勤時間短」や「家計補助」のように家庭生活との両立または生活優先で非典型就業を選択した人々がいる。その中心は30歳代以上の女性である。これを「家／事両立志向型・

自発的非典型労働者」と呼ぶことにする。第二に、進学のための学費稼ぎなど当面の目標実現のための手段として非典型就業を選択したいいわゆるフリーターで、年齢の若い層に多く、就業選択理由として「収入が多い」や「勤務・通勤時間短」をあげた人々と重なっている。これを「目標志向型・自発的非典型労働者」と呼ぶことにしよう。そして、最後に注目すべき「選択理由」として「正規採用する会社がなかった」を取り上げたい。この理由は予想では20歳代までの若・青年層に多いかと思われたが、実際には30歳代、40歳代以上層の46%前後を占めている、しかも男女差も思いの外に小さい。その意味では正規採用する会社がなく、非典型就業を選択してはいるが、何とか機会を見つけて正規従業員の職に就きたいと希望する人たちは非典型労働者のかなり大きな割合を占めているのである。これを「正規志向型・非自発的非典型労働者」と呼ぶことにしよう。

図5-2 非典型労働者の三つの類型



5-5-3. 非典型労働者の職業生活満足度

つぎに上記の3つの類型を念頭におきつつ、非典型労働者が現在の非典型就業をどのように評価しているか、将来どのような雇用形態を希望しているのか、そのためにとりわけ能力アップについてどのように考えているか等を検討する。これによって非典型労働者の社会・経済的地位の改善のために何が企業や組合そして政府に求められているのか、その一端を明らかにできよう。

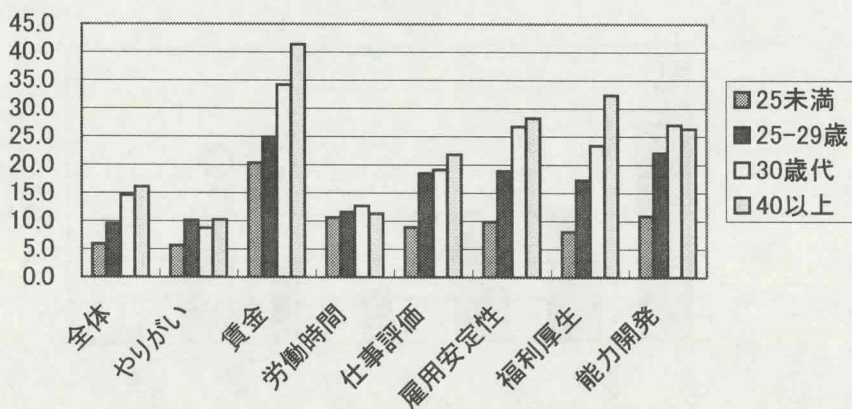
図5-3は年代別職業に関する不満を示したものである。やりがいと労働時間を除いて、ほぼすべての項目で年代が高くなるとともに不満が増加する。仕事と賃金、生活の必要と福利厚生制度の貧しさなど加齢とともにギャップが強く感じられるようである。職業生活全体については不満は少なく、非典型労働者の多くは現在の仕事に高い満足度を示している。

とくに若・青年層でその傾向が強い。「やりがい」、労働時間、人間関係（表示は省略）等は

不満が少なく、年代による差も見られない。これに対して不満が最も大きいのは賃金で、年代が高くなるとともに不満の割合も急上昇する。30歳代で34.2%、40歳以上では41.4%に達する。雇用安定性、福利厚生、能力開発も不満が高く、おおむね年代とともに不満の割合が増大している。

性別に見ても傾向は同じである。職業生活全体に対する不満は男女とも非常に低い。これに対して賃金、雇用安定性、福利厚生、能力開発などは不満の高い項目となっている。とくに賃金は不満が29.8%を占め最大である。とくに女子で不満が大きい(38%)。これは女子では20万円未満の低収入層が73.2%、20-28万円の中収入層が22.9%と、低所得層の比重が極めて高いことを反映するものであろう。ちなみに男子では中収入層が64.0%を占める。また、雇用安定性も女子で不満が高くなっている。

図5-3 年代別・職業に関する不満



5-5-4. 高い能力向上意欲

興味深いのは能力開発である。図5-4は年代別に能力向上意欲を示したものである。能力向上意欲を「高めたい」と「できれば高めたい」の和で見れば、30歳代までは73~75%を占め、いずれの年代でも能力向上意欲は非常に高い。非典型労働者は能力向上のためにいかなる方法を採用しているのか。図5-5が能力アップの方法の現在と今後を示している。現在についてみると、勤務先で行われるOJTが最も大きな割合を占めている。それに次ぐのは非典型労働者自らが他からの支援なしに行う自己啓発である。社内研修や社内資格取得制度の利用は少なく、企業の自己啓発援助制度や国の教育研修給付を受けているのはまことに微々たるものである。こうしたことから今後については、社内研修機会や社内資格取得機会の拡大、あるいは企業内自己啓発援助制度や国の教育訓練給付制度の適用を強く求めている。

図 5-4 年代別能力向上意欲

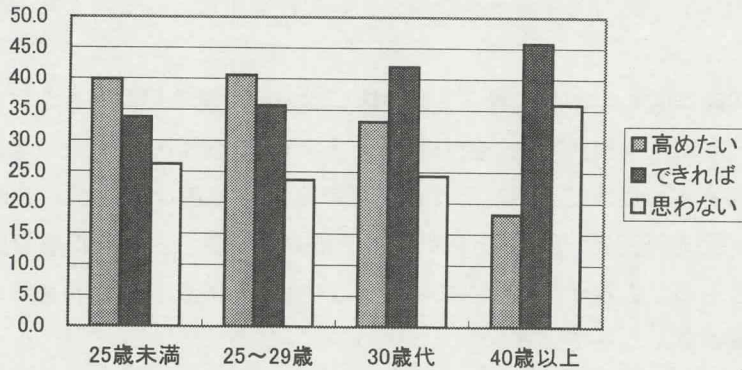
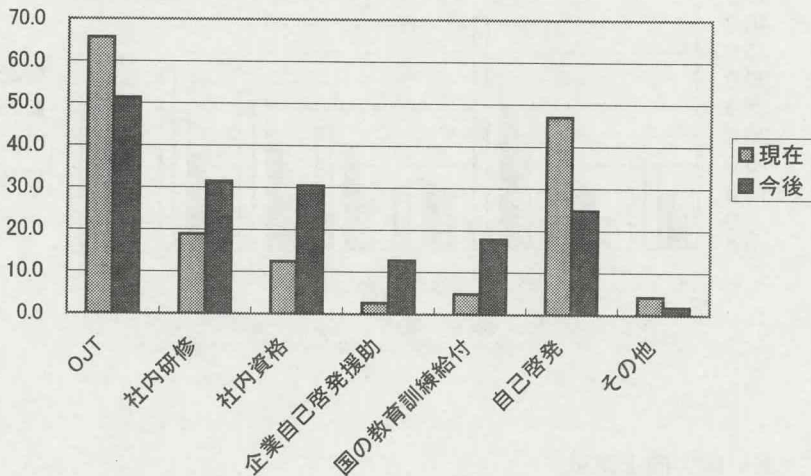


図 5-5 能力アップ方法比較：現在と今後



5-5-5. 正規志望と能力アップ意欲

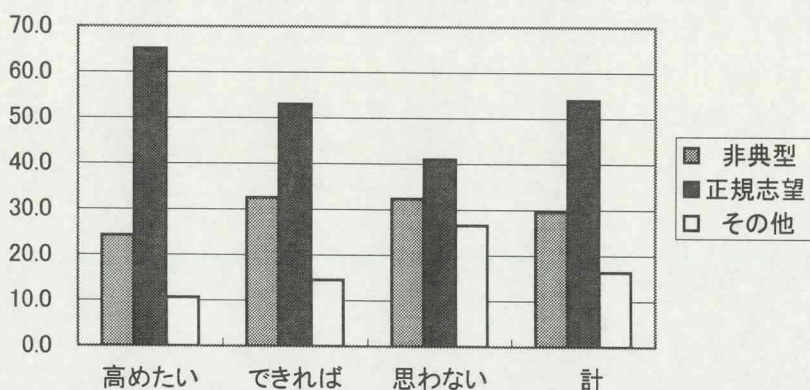
すでに見たように、非典型労働者の35%が「正規採用の会社がなかったから」非典型就業を選択したと回答していた。今後についてはどのような希望を持っているかを見ると、「非典型就業を継続する」(29.7%)に対して「正規就業希望」は53.9%と過半を占める。男女で見ると、女子では「正規就業希望」は40.2%にとどまるが、男子では57.3%が「正規就業」を希望している。また、年代別には20代後半から30歳代で「正規就業希望」は58-9%に達して最も高くなっている。

「能力アップ意欲」と「正規就業希望」との関連を観察すると(図5-6)「高めたい」と回答した者の65%が「正規就業希望」であり、「できれば」では53%、「思わない」では41%に低下する。この結果から見る限り、能力向上意欲の高い人ほど「正規就業志望」が強いことは明

らかである。このことは雇用政策上、能力向上意欲の高い人に社内研修機会や社内資格取得機会を与え、成果を上げたものに対して正規従業員への雇用の道を開くといったキャリア・パスが設けられるならば、非典型労働者に対する有効なインセンティブとして働くことを示している。また、職場でもこうした能力向上に意欲のある非典型労働者を強く求めていることは聞き取り調査で明らかにされたところであり、十分考慮に値する政策ではないかと思われるのである。ところが、実際には、正規登用制度を持っているところは43.1%で、そのうち半数近くが正規従業員採用数の5%未満という狭き門であって、正規登用制度を非典型労働者に対するインセンティブとして積極的に活用しようとする動きはきわめて限られているように思われる。

かりに自社で正規登用を行うことはないとしても、社会的に見ればこうした労働力は貴重な財産であって、その育成に企業が一定のコストを支払うことは当然のことであろう。詳細なシステムについてはともかく、能力向上意欲の高い非典型労働者に対して企業が社内研修機会や社内資格取得機会などを提供することは十分に可能であろうし、非典型労働者に対して有効なインセンティブとして働くのではないだろうか。そしてそのことは長期的には労使関係の安定に大いに役立つと考えられるのである。

図5-6 能力アップ意欲別将来の雇用形態



5-6. 「公平性」の実現と労働組合

非典型労働力の拡大が今後どの方向に向かっていくのかは推測が難しいが、はっきりしているのは非典型労働者のかなりの部分が自発的か非自発的かは問わないが、非典型労働者のまま職業的生涯を送る可能性が高まっているということである。だとすれば、かれらの社会・経済的な地位の改善・向上のために保健・年金制度等の整備、福利施設の開放など生活の安定・改善につながる施策が採られねばならない。そうした施策とならんで、何よりもその職業能力アップが図られなければならないだろう。向上した能力は公共財として労働市場を豊かに支えるのであるから、その受益者となる企業や国は彼らの能力アップのための諸施策を整備・充実

させていく「公共的」責務があるといえよう。社内研修機会や資格取得制度を非典型労働者にも適用することは双方の利益に、ひいては国民経済的な利益につながることであろう。また、長期的には専門技能を備えた非典型労働者を作り出し、特定の専門業務に積極的に活用していくことで非典型労働市場の多様化を進めることが今後の課題の一つとなろう。

非典型労働者の増大に伴って、その処遇の公平性の実現が大きな課題となり始めている。公平性の実現は「同じ働く仲間」としていわれなき格差を解消することである。公平性の内容の一つは福利厚生制度の拡充である。今ひとつは非典型労働者の経済的機会の拡大である。そのためには職業能力向上に対する意欲と能力を備えた非典型労働者に対して、企業や国の教育訓練機会やそれを支援する仕組みを拡充することであろう。そのために労働組合に期待するところはすこぶる大きい。