

ある契約社員の不安な日々—二〇一八年の雇止め問題

黒川昂勲

(仮名)

二〇一三年から改定労働契約法「八条が施行され、契約社員が五年を超えて勤務すると、無期労働契約に転換する権利」が発生する。しかし、五年が経過する二〇一八年を前に、本当に無期雇用になるのだろうか? と多くの契約社員は不安な日々を過ごしている。そのひとりである黒川昂勲さん(仮名)は、半年契約を更新して同じ会社に二〇年間勤めてきた技術者である。二〇一三年以後の不安な日々と、技術者として生きた二〇年間について綴った。

1. 四月一日に労働関連の法律で一部改正があり、それとともに契約社員の就業規則の改定が行われた。
2. 就業規則改定において、契約社員の契約上限五年が明記された。
3. この五年という期間については、二〇一三年四月一日に法律の改正が行われ、就業規則も四月一日から改定となつたので、四月一日以降、最初に皆さんに更新をするときから五年間というのがその上限期間となる。

付則第一条 雇用契約の期間

・次条の定めにより、契約更新をすると決定した場合であっても、通算契約期間は最初の契約開始日から五年を超えないものとする。

さらに六月に新しい契約書を渡された。そこには「契約の更新…通算契約期間は本契約開始日(二〇一三年七月一日)から五年を超えないものとする」という文言が追記されていた。そこでユニオンと対策について相談し、水口洋介弁護士のブログ「有期労働契約の『更新上限の合意』への対応策」を参考にすることにした。

私は大手企業の工場で一〇年もの間、六ヵ月ごとの契約更新をして働いてきた。今回この雇止め問題にまともに直面することになつてしまつた。二〇一三年五月の連休前、人事より同じ部署で働く契約社員が集められ、説明会が行なわれた。その内容は以下のようなものだつた。

一 五年雇止めへの対応策

今まで契約書には、契約更新の上限がなかつた。しかし、二〇一三年四月一日に契約を更新した場合、五年後の二〇一八年三月三一日までが雇用期間の上限という契約内容になつた。もちろんこれは、今回の「改定労働契約法」によつて、五年を過ぎて無期雇用への転換を申し込んだ者を、無期雇用にしなくてはならないことを防止しようとする会社側の悪質な雇止め措置と言える。

なぜこのようなことを使用者に質問するのか、
ブログの説明はさらに続く。

「・就業規則の変更への対応

なお、有期社員向けの就業規則に、今まで更新の上限がないにもかかわらず、有期契約の更新の上限が新たに定められた場合には、労働条件の不利益変更（更新の上限のない労働条件から、更新上限のある労働条件への不利益変更）です

から、労働契約法一〇条違反です。従前からの有期社員（有期契約労働者）を法的に拘束することはできません」

これは違法、またはかなりのグレーゾーンであり、そのことを使用者が理解していなければ、当然に「合意しなければ雇い止めするぞ！」という回答をしてくるだろう。それを引き出すのが狙いである。

私はとりあえず契約更新して、次の契約期間に入つてから、このブログのとおりに、「今回の更新上限の合意は、労契法八条を潜脱するもので、改正労契法の趣旨に反して違法無効であり、撤回を求める」と抗議しようと作戦を練った。さつそく私は、人事に以下のようないふるを送つた。

「改定された『契約社員就業規則』に基づき、新しい契約書には次のような条項がはいっています。『通算契約期間は本契約開始日から五年を超えないものとする』。もし私が、この改定された一項について同意しない場合は、どのようにになるのでしょうか」

翌週の月曜日、私は人事からの返事を待つたが、万が一メールでの返信ではなく、人事から直接呼び出された場合に備えて、ボイスレコーダーを携帯していた。午後五時を回つても返事はなく、今日は返事がないとあきらめかけていたところに、人事から以下のような返事がきた。

【人事からの返信】（要約）

1. 今年の四月以降の契約書は、就業規則の改定にもとづきその内容を追加している。

2. 改定内容について同意できない場合でも、現時点においては契約期間の上限もまだ先に

なるため、契約書にその文言を記載せずに契約することは可能である。

3. ただし、会社としては先日説明したとおり、今後は就業規則に則り人事管理をすることになるため、弊社の事情をお察しのうえ、改定内容についてご理解いただくことをお願いす

る。

私は2については、「同意できない」と伝えた。その結果、3の契約書の内容を元に戻すことができた。しかし、1の就業規則に関しては、元に戻すに至っていない。今後は、これをどのように元に戻させるのが課題である。もし、就業規則を白紙撤回させることができれば、他の契約社員も五年を超えて雇用を継続することが可能になるであろう。

2について、人事はあつさりと今回の契約書の変更内容を取り下げてしまった。これには拍子抜けしてしまった。ただし、契約書を白紙撤回するが、3の改定された就業規則にしたがって人事管理をすると言つてきた。そのため会社は、五年後に改定された就業規則を楯に、契約更新を拒絶してくる可能性がある。

私はとりあえず、「通算契約期間は本契約開始日から五年を超えないものとする」という条項の文言（不更新条項という）を記載しない契

二 契約社員の仕事

私が現在の会社で契約社員として働き始めたのは、一〇年前からである。その前年から、派遣社員として工場のラインではんだ付けの仕事をしていた。

派遣社員として働き始めてしまふと、私を採用した部長が、私の前職を知つていて、プログラムを組めるか、と聞いてきた。技術部門の若い社員と一緒にコンピュータのソフトウェアの移植の仕事をしてほしい、という申し出である。その後、その仕事が評価されて、契約社員にならないか、と誘われた。時給は二〇〇円アップの一〇〇円で、ボーナスは二ヵ月分として約四〇万円を提示された。それでも年収三〇〇万円には及ばなかつたが、これでなんとか一息つけると感じたことを覚えている。

契約社員になつてからの仕事は、検査機器のトラブル対応だったが、その後、新しい検査機器の設計や開発も任された。一緒に仕事をしていた技術部門の若い正社員は早々に退職し、その後、後任の技術部の正社員と一緒に仕事をすることになつた。しかし、実際には生産ラインの実務作業は、私ひとりで担つていた。ちょうどその頃、病気のために入院を繰り返していたため、私は生産ラインの技術者を増やしてほしいと会社に頼み込み、五〇代の派遣社員の技術者と一緒に働くことになつた。彼は、物理学修士を修めた優秀な人だったので、すぐに私と

同様の契約社員になつたが、四年程度働いた後に「この仕事は時給に見合はない」と辞めてしまつた。それで彼が担つていた仕事までも私が背負うことになつてしまふ。しかし、彼が辞めるのは無理もなかつた。任される仕事の責任はますます重くなつてからだ。海外への製造移管のため、外国人の若い技術者の育成や、母国へ帰国した彼らのサポートのために英語でのメールやチャットでのやりとりなど、仕事の難易度はどんどんと高くなつた。

それにもかかわらず、当初二〇〇円だった私の時給は、その後、一〇〇円ほどしか上がりず、昇給はあまりに少なかつた。そこで私は上司に、仕事内容が難しくなつていて、時給が上ががらないのはおかしいと抗議したが、受け入れてもらえなかつた。毎年のように入退院を繰り返していた私は、それ以上に抗議することはできなかつた。

三 正社員時代をふりかえる

ふりかえると、こんな理不尽な労働条件で働いた経験は、今回だけではない。私は都内の私立大学の工学系大学院修士課程をへて、中堅メーカーに技術者として就職した。当時、その企業は多角的な事業経営に乗り出していく、私は専門以外の仕事をどんどんと任された。そのうち、一緒に電気設計をしていた先輩は営業に回され、ある製品の電気回路設計を一人で担当するようになる。その一方で、私が所属する事業部は

常に赤字を抱え、長時間労働と人手不足が続いた。そんななか、私は難病（特定疾患）に倒れたのである。発症してからの四年間、私は入院を繰り返しながら働き続けた。しかし、就職してから九年目に、身体の限界から退職した。一年程度無職であったが、その後、どうにか生計を立てていた。

翌々年、すでに三〇代半ばになつていて、初めての子どもが生まれたのを機に再就職先を探し始める。しかし、難病を発症していた私に正社員として再就職する余地はなかつた。履歴書に病名を書くと、選考段階で全部落とされた。唯一派遣会社から、工場での製品の組み立てやはんだ付けの仕事なら時給一〇〇〇円であると言われて、今の会社に派遣社員として再就職したのである。

私のような難病患者は、特定疾患の受給者証はもつてゐるが、企業の障害者手帳の枠にはいらない。障害者雇用促進法は企業に対して、雇用することを義務づけている。そのため障害者が手帳があれば、障害者雇用の採用枠に入ることができる。しかし、難病患者の就職は非常に厳しいのが現実なのである。

四 ユーオンとの出会い

契約社員として働いていた私は、時給が上がり、正社員にもなれないことに強い不満を持っていた。そこで会社内の正社員の労働組合に、

加入を申し出てみた。労働組合は会社の労務と相談した結果、退職金の取り扱いの違う社員を加入させることはできないと、私の加入を断つてきた。契約社員の退職金は、五年上限になつていて、スキルはそれ以上に上がらないという判断らしい。

最初に就職した会社では、ユニオンシヨップのために企業内労働組合に加入した経験がある。入社から五年後、病気を発症して入退院を繰り返していた私は、有給休暇を使い果たし、収入が半減してしまう。そんな私に労働組合の組合長は、サポートできずに申し訳ない、と頭を下げてきた。当時の私は、労働組合についてほとんど知識がなく、そういうものだと思っていた。しかし、今回は企業内労働組合に加入を拒否された後も、時間を見つけてネットで相談先を探した。そして、二〇一〇年暮れに現在加入しているユニオンと出会ったのである。通勤途中でユニオンのビラを受け取り、さっそく訪ねてみた。私のような契約や派遣社員は、そもそもユニオンには入れないと思っている人が多いようだ。ユニオンへの非正規労働者からの相談は少なく、組合員は正社員が多かった。彼らが抱える問題は非常に重く、リストラや倒産など、裁判闘争を闘っている人たちもいた。

そのなかに、同じ会社の正社員の組合員がいることを、ユニオンの人から情報で知る。その人は仕事中のケガが原因で、リストラの対象になつていた。ケガの労災を闘うため、彼は弁護士を通して同じユニオンに相談しに来ていた。

五 一〇一八年を前に思うこと

二〇一三年五月の連休前に契約社員だけが集められて、人事から五年で契約を満了すると説明された。その後、私がとつた行動は、冒頭で述べたとおりである。五年満了の契約書にサインをすることは免れたが、会社側は二〇一八年におそらく、改定就業規則を盾に契約を満了したいと言つてくるだろう。

二〇一三年に改定労働契約法の問題が浮上す

ユニオンは、人事と上司との面接のときは必ず企業内組合の委員長または副委員長に同席してもらうように彼にアドバイスした。しかし、会社側はノーワーク・ノーペイを繰り返し言うだけで、社内公募制度を利用して自分で次の仕事を見つけるようにと強要した。その結果、自主退職へと追い込むのが狙いである。しかし、彼は、高齢の親の介護を抱えているために、雇用だけは守ろうと必死だった。今現在も彼は社内で次の仕事を探しているが、まだ見つかっていない。また、別の会社でリストラに遭つた人は、同時に妻が癌を発症し、半減した収入で治療費が払えなくなり、あえて離婚をして生活保護を受給しているという。このように、正社員でも退職に追い込まれる人が多いことを、ユニオングの活動のなかで知つた。

それからしばらくして、二〇一三年の改定労働契約法の問題が浮上し、私自身が会社と闘うことになつてしまつたのである。

二〇〇四年の労働者派遣法の改定により、同一部署で連続三年以上の派遣契約を結べなくなつたのである。いわゆる「二〇〇九年派遣問題」である。そのため、私の会社では筆記テストで派遣社員を振るいにかけて、半分を直接雇用に、残りの半分を解雇した。派遣社員は常に調整弁として存在する。

二〇一八年の契約満了時に、どのような対応を取るべきか、私はまだ決めていない。実は、二〇一三年に数人の契約社員に、一緒に会社と闘おうと呼びかけたことがある。しかし、ほとんどの人が「会社と闘うのではなく転職した

る以前は、低賃金のままに据え置かれていることが最大の悩みだった。今もその問題は解決していない。ネットで転職サイトなどを見ると、派遣社員なら今よりも高い時給でオファーがある。しかし、派遣社員には解雇になるという不安が常に付きまとつ。

い」と言つてきた。私が「たとえ転職しても、また派遣や契約社員になつたのでは、同じ道をぐるぐる回るだけだから、ここで一緒に頑張ろう!」と説得したが、もはや五年で雇止めを行なおうとする会社では、働く意欲すらない、という感じだつた。

そして、私を除く契約社員はほぼ全員、五年満了の契約書にサインをすることになった。多くの契約社員にとって、長くてあと五年しかいられない会社で一生懸命に仕事をする気持ちもなく、五年満了の契約は労働者のモチベーションを下げただけである。このような状態で、工場の生産性や歩留まりに直接響いてしまうのではないかと心配だ。また、契約社員のなかには、近所の養護学校を卒業して就職した知的障害のある人たちがいて、このような人たちが五年で会社から追い出されて路頭に迷うのではないかと心配している。養護学校の先生たちがこの実を知つたら、どのように思うだろうか。企業は単に商品を消費者に提供するというだけでなく、地域の雇用という社会的責任を負っていることを自覚してもらわなくてはいけない。

一方、契約社員の契約上限が五年になつたころ正社員にもすぐに伝わつた。そうしたところ正社員の反応は「契約社員が五年で雇止めされることは、この工場は五年もたない状況なのでは」と落ち込む正社員がいて、私は驚いた。

このように労働者の労働意欲が下がつた状況では、日本社会が活力を失うのは当然である。

アベノミクスであたかも景気が良くなつたような演出をテレビなどでしていたが、非正規比率が男性二二・一%、女性五六・九%（労働力調査詳細集計二〇一五年一〇月から一二月期平均）と、働く人たちの暮らしや雇用が良くなつたという実感はないだろう。日本の社会が本来の力を取り戻すためには、単に株価の上下に一喜一憂することではなく、労働者の安定した雇用と収入によって実現されるのではないだろうか。長期的な雇用の安定が労働者のスキルアップにもつながる。今回の「改定労働契約法」を本当に意味で労働者の安定した雇用と収入に結びつける必要があると思う。

補論 なぜ雇用は不安定化するのか？

1 国際競争力と人件費

そもそもこのように非正規労働者を増やしたことの背景はなんであろうか。政府や日本経団連によつて、国際競争で日本が勝ち残るために規制緩和や法人税減税が必要であるという話を耳にすることは多い。しかし、ここでは国際競争力と人件費について、グローバル企業で現場を支えてきた自分の立場から考えてみたい。

私の会社は、グローバル企業であり本社はアメリカである。グローバル企業における国際競争とはそもそもどういう意味なのだろうか。グローバル企業とはいうまでもなく多国籍企業といいくつもの国で事業を行なう企業のことである。

ある。

私の勤めている会社には全世界で七つの工場があり、アメリカ、日本、中国、韓国、インド、ヨーロッパの数カ国にある。日本工場は絶えず新製品開発をしていかなくてはならない立場にある。それに二～三年かけてやっと製造ノウハウがたまつて、歩留まりも改善し、いざこれから儲けが出るぞ、というときになつて、中国やインドの技術者が来て製品を移転してしまう。つまり日本工場は量産試作（パイロット・プラン）ということである。インターネットが高度に発達したおかげで、製品の移転後は自分のPC（日本工場内）から社内LANを使って中国やインドの工場生産ラインのコンピュータのプログラムを手直しし、製品データを引っ張ってきて歩留まりを解析することも可能だ。だから、わざわざ日本人技術者が現地に行くことは、よほどのことがない限りないし、中国・インドの現地の技術者も最小限の人数にすることができる。そして厄介なのは、中国・インドでの生産が遅れて歩留まりが悪ければ、「日本工場の対応が悪い」というグローバルな評価がついてしまう。各国の工場の人件費はドルで換算しているため、多少円安になつたところで「なんでも日本人の給料はそんなに高いのだ!」とたたかれまくつている。おかげで日本人の技術者は一人でものすごい製品数を担当させられて、どこかのグローバル企業の技術者も青息吐息という感じではないだろうか。無情にも新製品開発のサイクルが止まつたら、日本工場はお払い箱であ

る。

今説明したように、あたかも日本が全世界の国々と国際競争を争っているかのような政府・日本経団連の発言は、グローバル企業にはあてはまらない。せっかく日本で血道をあげて開発・量産化したところで、それは中国・インド・韓国に持つていかれるのだから、何を競争しているのかわからない。つまり「国際競争なんてペテンだ」というのが私の主張である。

前述したように人件費に関しては、グローバル企業であれば、ドルベースで各工場の人件費は比べられてしまうので、ひたすら日本人の人工費は下げられ続けたのだと思う。結局のところグローバル企業というのは、渡り鳥のようなもので、成長国の安い人件費を目当てに事業を開拓する。しかし、経済成長が高止まりして人件費が上がると、新たな安い労働力を求めて別の国へと飛び立ってしまうというのがこれまでの流れであった。しかし、それもほぼ限界に来たのではないかということを示すのが、経済産業省の調査である。

(図) をみると、「現地の製品需要が旺盛又は今後の需要が見込まれる。」と回答した企業の割合が七割強ともっとも多い。これに続き、「納入先を含む、他の日系企業の進出実績がある。」「進出先近隣三国で製品需要が旺盛又は今後の拡大が見込まれる。」「良質で安価な労働力が確保できる。」となっている。

この上位四位の要因を時系列でみると、「現

地の製品需要が旺盛又は今後の需要が見込まれる。」「進出先近隣三国で製品需要が旺盛又は今後の拡大が見込まれる。」にみられるように、今後の需要拡大等が見込まれることを投資の決定ポイントとする割合は、高くなっていますが、「良質で安価な労働力が確保できること」を投資の決定ポイントとする割合は、低くなっています。

この項目については年々ポイントを下げており、二〇〇四年は四六・七%であったが、二〇一一年では二三・五%である。それだけ日本と他国の労働者賃金の足の引っ張り合いは限界に達してきたのではないだろうか。

結局のところ、非正規労働者が増えて得をしたのは、派遣会社でありグローバル企業の本社などのごく一部であり、少なくとも日本の労働者にとっては、何も良いことはないというのが私の結論である。二〇一八年になれば、契約社員は雇止めされるわけだが、もしかすると派遣会社を紹介されて、そこに全員移籍ということも考えられる。このとき時給は引き下げるかもしれない。

2 日本市場と労働賃金

私の結論を裏づける資料は「各国の貿易依存度」(表)である。

多くの人たちが「日本は輸出で食べている国だ」と思っているかもしれない。自分も以前はそう思っていた。しかし、よく資料を調べてみれば、それは間違った認識であることがわか

る。表を見てわかるように、おとなり韓国は約四三%を輸出に依存しているが、日本はわずか一五%であり、八五%が国内需要である。アメリカも同様に輸出の依存度は一〇%に満たない。

国際競争力をつけなくてはいけないからと賃下げするのは、国内市场(マーケット)を縮小させます。日本の輸出依存度は一五%で内需が八割以上の国なのに、そんな国で労働者の賃金を下げていったら、マーケットが小さくなつて経済がだめになるのは当然のことである。国際競争力信仰にだまされではない。

社内での話だが、二〇一三年に契約社員を五年雇止めにする話を人事から聞いたある部長は「そりやいいね、全員解雇してもつと安い時給の人に置き換えられる」と言ったといううわさを聞いた。もしこれが本当なら、とんでもないことである。このような経営方針をもつた会社幹部がいる結果、労働者の賃金は下げられ消費者の購買力が落ち、企業の売り上げが減るという負のスパイラル(いわゆるデフレ・スパイラル)に陥って抜け出せないからである。このようを考えれば、非正規労働者の問題というの、その当事者だけの問題では決してない。つまりは、日本という国全体の問題である。

3 技術進歩と労働形態

私は大学院を出てから二〇年以上現場でものづくりにかかわってきていた。そのなかで見てきたものは、技術の進歩とともに労働者の働き方が変つたことである。もっとも顕著でわかり

やすい例は、ソフトウェア産業の出現であろう。極端な例で言えば、コンピュータのソフトウェアは、誰か一人がプログラム（ソフトウェア）を作ればよい。作ったプログラムは、ネットワ

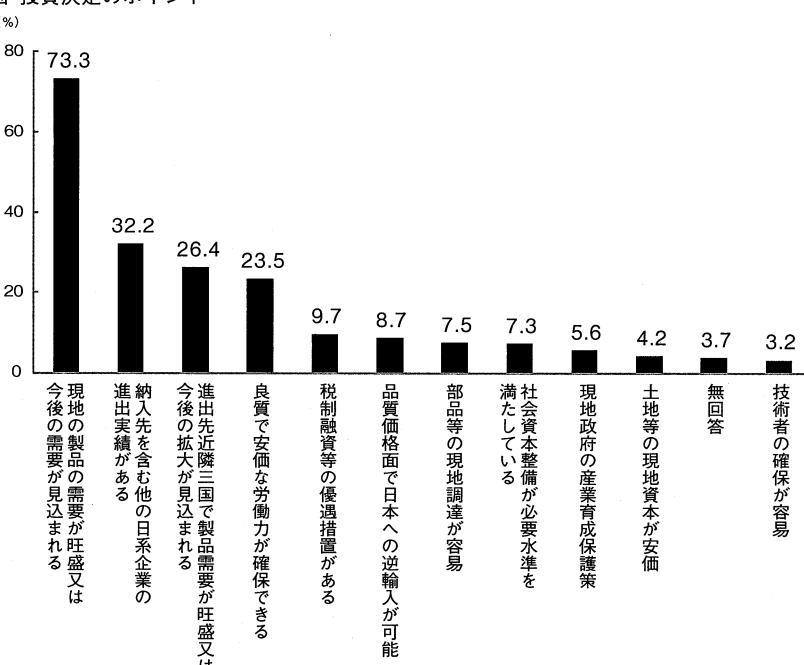
ークを経由して、目的のコンピュータに実装されて動作する。つまり、コピーと配布が簡単にできる点で、他の工業製品と異なる。普通はプロトタイプ（試作品）をつくり、量産化して製

品として人々に使つてもらう。この量産化する状況は、近年3Dプリンタの出現によって状況は、歩留まりなど、地道なノウハウの積み重ねである。

しかし、近年3Dプリンタの出現によって状況は、歩留まりなど、地道なノウハウの積み重ねである。今のところ3Dプリンタは試作品を作る程度でしかないが、このまま進化すると最終製品を3Dプリンタで作れるようになるであろう。そうなると私の工場では、作業者が手工芸品のように作っていた製品をすべて3Dプリンタで作るようになる。当然作業者が不要となってしまう。今後生き残れるのは製品の設計者だけという状況がやがて来る可能性がある。

このように新たな技術が大量の失業者を生み出すことは、今までもあった。しかし、もし新たな技術によって1000人の失業者が出るのであれば、その新たな技術は1000人の生活を支えるために使われるべきものであり、今のようない一握りの投資家や経営者の利益のために使われるべきではない。同様に企業に課する法人税の国同士の値引き合戦などをすべきではない。大切なことは、技術の進歩により、人々の生活が豊かになることである。それは、企業とは「社会の公器」であるべきだと思うからだ。

図 投資決定のポイント



出所：経済産業省「第42回海外事業活動基本調査結果概要 2011年度実績」

表 各国の貿易依存度

2013年	輸出依存度 (%)	輸入依存度 (%)
日本	14.6	17.0
韓国	42.9	39.5
中国	23.3	20.6
アメリカ	9.4	13.9
ドイツ	39.9	32.7
アイルランド	53.0	30.3

出所：総務省統計局「国別輸出入額」（2013年）より作成

(1) ブログ「夜明け前の独り言 弁護士 水口洋介」二〇一三年二月八日付 (<http://analyticalsoftciaboy.txt.nifty.com/yoakemaka/2013/03/post-b579.html>)。

(へんかわ あきひる)