

# 雇用、非正規労働者の処遇改善

平成27年11月26日

連合山形 設樂 正

# 組織紹介

---

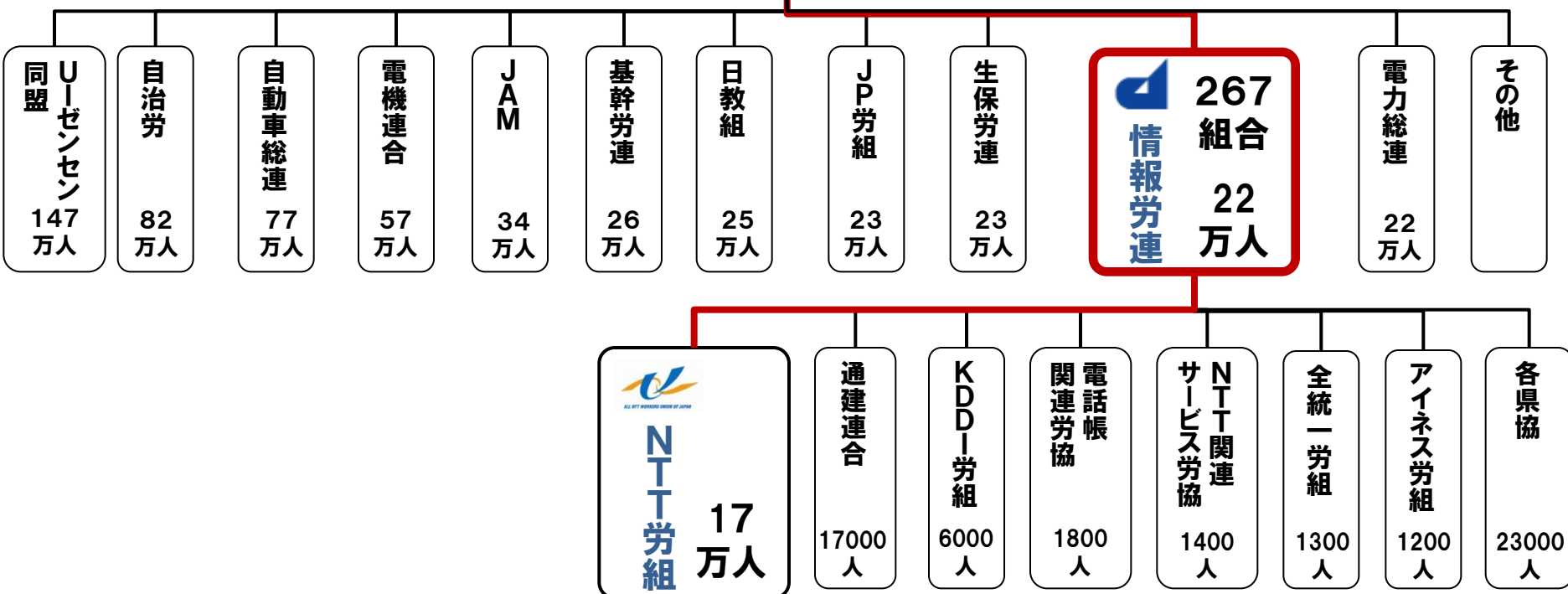
情報労連とは・・・

# 連合の構成組織



**連合**

日本労働組合 (51構成組織 682万人)  
総連合会



# **1. 非正規労働者とは**

---

# Ⅰ. 非正規労働者とは

**定 義: 期間を限定し、比較的短期間で契約を結ぶ雇用形態  
で就労している労働者**

**< 正規労働者は、期間を特に限定せずフルタイムで従事する  
期間を定めない定年まで契約を結ぶ雇用形態 >**

# Ⅰ. 非正規労働者とは

## 雇用形態:

### ①嘱託社員(直接雇用)

定年退職後に、同じ職場で有期の労働契約を結んで働く社員

### ②期間従業員(直接雇用)

繁忙期や増産対策として就業期間を限定して直接募集する臨時従業員

### ③パートタイム労働者(直接雇用)

企業の所定の労働時間と異なる短時間で勤務する労働者

### ④臨時雇用者(直接雇用)

臨時または日々雇用されている、雇用期間が1ヶ月以内の労働者

### ⑤派遣社員(間接雇用)

雇用関係のある派遣元会社から、他の企業に派遣されて勤務する労働者

### ⑥請負労働者(間接雇用)

業務を受発注する事業主間の業務請負契約に基づいて、発注者の事業者で業務に従事する人、

### ⑦アルバイト(直接雇用)

本業や学業のかたわら、収入を得るために仕事をする人

## **II. 非正規労働者の現状**

---

## II. 非正規労働者の現状

1. 非正規労働者は平成6年から16年までの間で増加し、以降現在まで緩やかに増加 ⇒ 労働者全体の1/3を超え、過去最高の水準

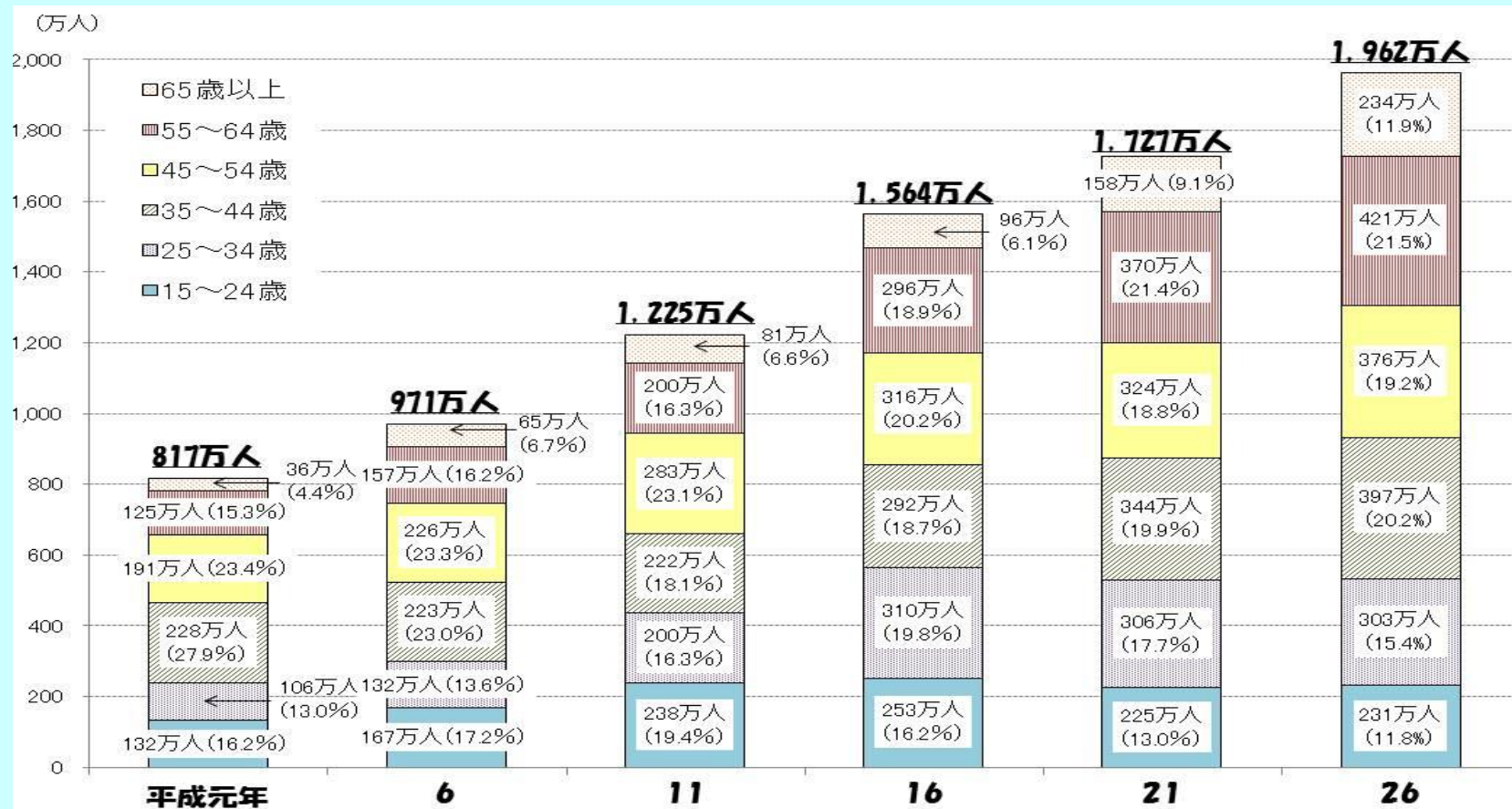


出所: 総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)及び総務省「労働力調査(詳細結果)」(年平均)長期時系列データ



## II. 非正規労働者の現状

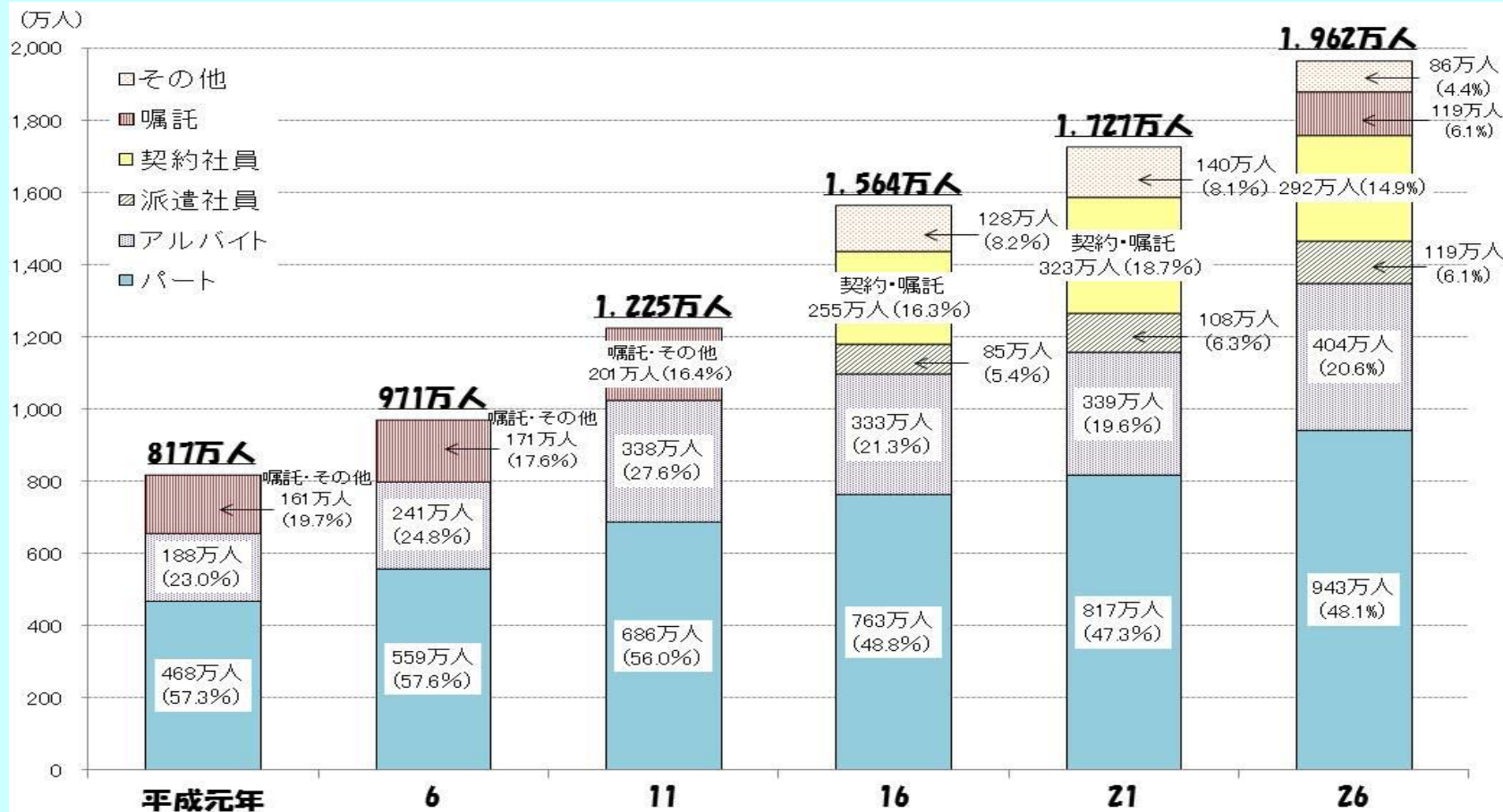
### 2. 年齢別にみると15歳から24歳の若年層は、 平成元年から平成11年頃にかけて大きく上昇



出所：総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)及び総務省「労働力調査(詳細結果)」(年平均)長期時系列データ

## II. 非正規労働者の現状

### 3. 雇用形態別にみると、近年、パート、契約社員・嘱託が増加



出所：総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)及び総務省「労働力調査(詳細結果)」(年平均)長期時系列データ

## II. 非正規労働者の現状

### 4. 正社員として働く機会がなく、非正規雇用で働いている 労働者の割合は非正規労働者の18.1%

	人 数 (万人)	割 合 (%)
全 体	331	18.1
15～24歳	33	15.1
25～34歳	80	28.4
35～44歳	70	18.7
45～54歳	65	18.3
55～64歳	66	16.9
65歳以上	19	8.8

出所：総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成26年平均)

# III. なぜ、非正規労働者が増加したのか

---

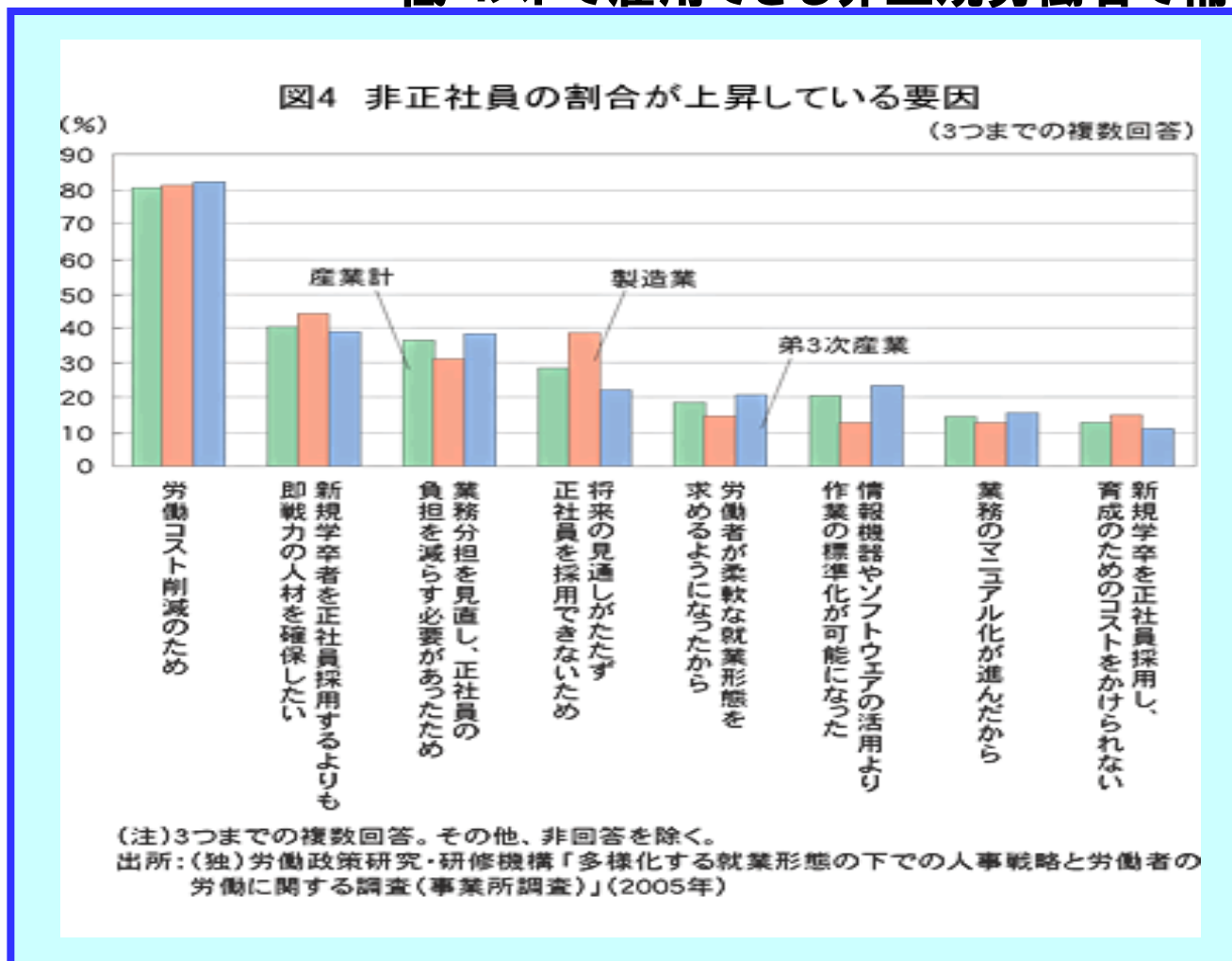
# III. なぜ、非正規労働者が増加したのか

1. バブル崩壊や金融危機、国内外の競争激化など経営環境が激変する中で、あらゆる産業・企業で「選択と集中」による事業再編など合理化を推進  
その一貫として総人件費の削減策(非正規労働者への代替化)を推進

# 非正規労働者の割合が上昇しているのは「労務コスト削減」

人員整理と新卒の採用抑制による正社員の減少分を

低コストで雇用できる非正規労働者で補充



# **Ⅲ. なぜ、非正規労働者が増加したのか**

## **2. 市場万能主義の推奨により、政府は雇用分野での規制緩和、 企業は短期利益・株主利益を優先し、日本的経営が衰退**

**昭和61年 労働者派遣法 施行**

**平成11年 派遣可能な業種が原則自由化**

**平成16年 製造現場や福祉施設での医療関係業務への派遣が解禁**

# III. なぜ、非正規労働者が増加したのか

## 昭和60年 労働者派遣法制定

- ・特定労働者派遣事業(常用型のみを行う事業)は届出制
- ・一般労働者派遣事業(登録型派遣も行う事業)は許可制
- ・適用対象業務は、専門性・雇用管理の特殊性を考慮し**13業務**に限定

## 平成7年 日本経営者団体連盟「新時代の日本的経営」を発表

労働者を「長期蓄積能力活用型グループ」「高度専門能力活用型グループ」「雇用柔軟グループ」の3つにわけ、労働力を「弾力化」「流動化」し総人件費を抑制するとの考えに基づく「雇用ポートフォリオ」の提唱

## 平成11年 労働者派遣法改正

- ・例外を除いて全ての業務が派遣の対象となる⇒原則自由化

## 平成15年 労働者派遣法改正

- ・製造業務が対象に
- ・派遣期間の上限延長

## 平成20年 労働契約法制定

- ・個別労働関係紛争が増加⇒労働契約に関する民事的なルールの確立

## 平成27年 労働者派遣法改正

- ・派遣期間規制(期間制限)の見直し

規  
制  
緩  
和



# 労働者派遣法の改正

平成26年9月29日閣議決定、27年9月11日成立・9月30日施行

安倍首相:第183国会施政方針演説(13. 2. 28)「世界で一番ビジネスのしやすい環境をつくる」「国家戦略特区」構想  
問題点:企業が派遣労働者を使う期間や業種を広げられるようにすること ⇒ 企業は派遣制度が使いやすくなる

## これまで

専門26業種でない企業は派遣を受け入れられるのは最長3年

### 専門26業種

秘書、通訳・速記、広告デザイン、  
テレマーケティングの営業、等



人が働く長さは自由。  
ずっと派遣に任せてもよい

### その他

製造業、等



途中で人が代わっても3年まで

## 現在

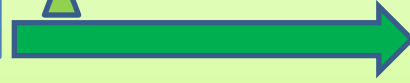
どんな仕事でも企業はずっと派遣任せにできる

労働者が人材派遣会社と  
有期契約



同じ人は最長3年。  
ずっと派遣に任せてもよい

人材派遣会社と無期契約



人が働く長さは自由。  
ずっと派遣にまかせてよい

# III. なぜ、非正規労働者が増加したのか

## 3. 企業による基幹業務の受け皿の拡大と、仕事への意欲の高まりや働きがいを求める非正規労働者が増加

企業活動の中心となる販売管理、生産管理、会系、人事、給与などの業務に従事してきた正規労働者の退職、人件費抑制による非正規労働者の労働力が必要になってきた。

若年層や子育て世代の女性を中心に、比較的勤務形態が自由で融通がきく非正規雇用を志向する傾向が強いという、働く側の事情もある。

### Ⅲ. なぜ、非正規労働者が増加したのか

4. 定年が55歳から60歳に引き上げられ、現在は段階的に65歳まで「定年延長」が進んでいる。

＜高齢者雇用安定法の改正により年金受給開始年齢まで

働き続けられる環境整備を義務化＞

# **IV. 組織化・組織拡大の現状**

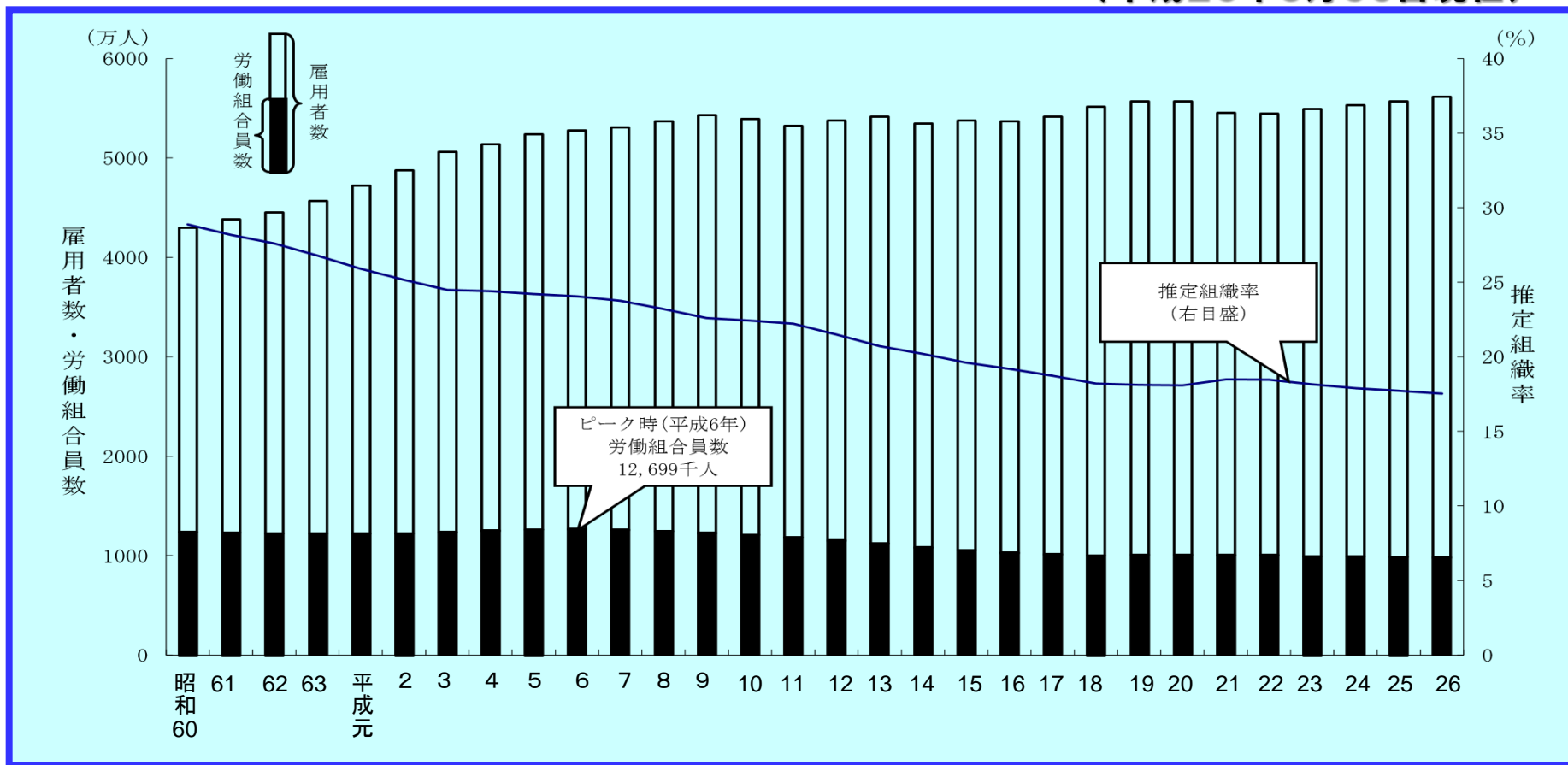
---

# IV. 組織化・組織拡大の現状

## 1. 労働組合と労働組合員の状況

労働組合員数は984万9千人、推定組織率は17.5%

(平成26年6月30日現在)



出所:厚生労働省「平成26年労働組合基礎調査」

# IV. 組織化・組織拡大の現状

## 2. なぜ、労働組合員数と組織率が低下しているのか

- 労働組合のない企業の多い中小企業、第三次産業で、労働者が増加

特にパートタイマーなどの労働者が増加

＜参考：平成26年のパートタイマーの労働組合員数97万人、推定組織率6.7%、  
平成20年から25万4千人増加＞

- 平成元年以降は企業別組合にも新規学卒者の採用ストップ、定年退職者の未補充などによる正規労働者の減少と非正規労働者の増大により、企業内の組織率が低下

- しかし、労働組合が雇用形態の変化に対しほとんどが打つべき手をうたず流れに任せていた  
現在は全体として雇用の伸びに対し組織化が追いついていない

# **V. 非正規労働者の処遇改善の取り組み**

---

# V. 非正規労働者の処遇改善の取り組み

## 一、課題

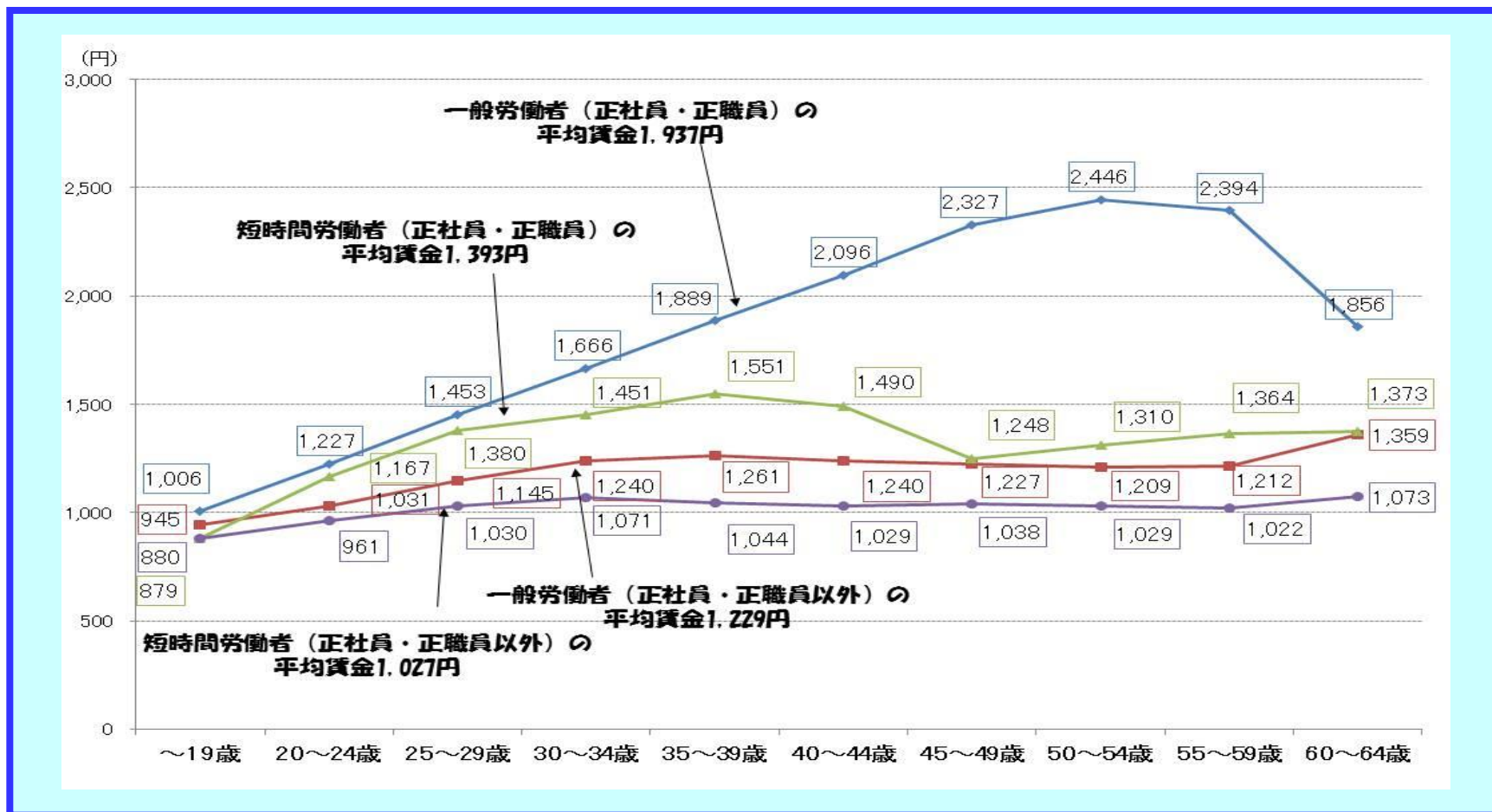
1. 雇用が不安定
2. 賃金水準が低い
3. 労働条件が不十分
4. 人材育成の機会が乏しい



# V. 非正規労働者の処遇改善の取り組み

## 2. 賃金水準が低い(時給ベース)

非正規労働者の時給は、全ての世代で正規労働者の時給を下回る



出所:厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成26年)

# V. 非正規労働者の処遇改善の取り組み

## 3. 労働条件が不十分

保険、年金等の割合は、正規労働者に比べて非正規労働者は大きく下回る

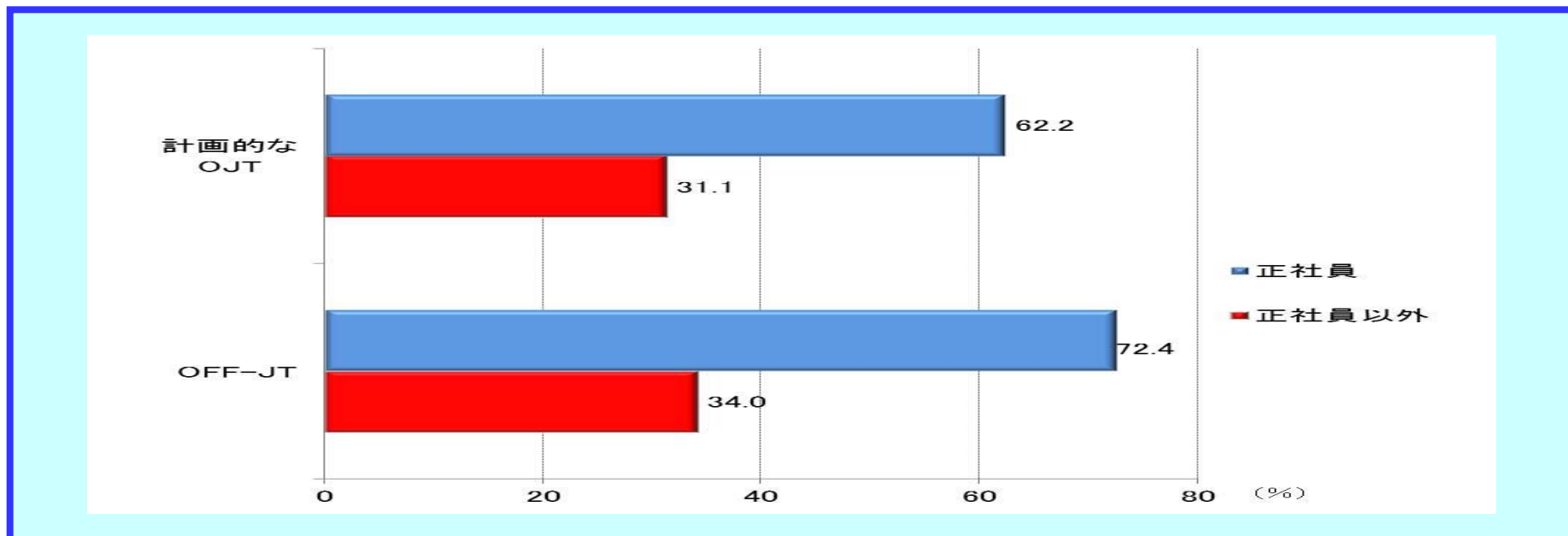
(%)	雇用保険	健康保険	厚生年金	退職金制度	賞与支給制度
正規労働者	99.5	99.5	99.5	78.2	83.2
非正規労働者	65.2	52.8	51.0	10.6	32.4

出所: 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(平成22年)

# V. 非正規労働者の処遇改善の取り組み

## 4. 人材育成の機会が乏しい

非正規労働者は計画的なOJT、OFF-OJTも、正規労働者の約半数



出所:厚生労働省「能力開発基本調査」(平成26年度)

# V. 非正規労働者の処遇改善の取り組み

## 二、対応策

### 1. 雇用が不安定(その1)

⇒正社員への登用「正社員募集時にはパート労働者からの応募機会を義務づける」

【短時間労働者の雇用管理の改善策に関する法律12条】(以下【パート法】)

□制度づくりへの関与

□制度導入後の運用状況の点検

⇒雇止め

【労働基準法18・20・22条、労働契約法16条、有期労働契約の締結、更新及び雇い止めに関する基準第2・3条】

□雇い止めの予告は法を上回る期間をもって通知されること、雇い止めの理由を含め労働組合へも事前説明が行なわれるルールづくり

□事業所閉鎖時などに備えたルールづくり

# V. 非正規労働者の処遇改善の取り組み

## 二、対応策

### 1. 雇用が不安定(その2)

#### ⇒解雇

- 解雇理由を含め労働組合へも事前説明が行なわれる  
ルールづくり
- 事業所閉鎖時などに備えたルールづくり

#### ⇒再雇用制度(出産・育児・介護などによる退職者を対象)

- 正規労働者と同様の制度を適用、ただし処遇は納得性のある水準づくり

# V. 非正規労働者の処遇改善の取り組み

## 二、対応策

### 1. 雇用が不安定(その3)

⇒再雇用制度(定年退職者60歳以降を対象)

【高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(改正高年齢者雇用安定法)】

□正規労働者と同様の制度を適用、ただし処遇は納得性のある水準づくり

# V. 非正規労働者の処遇改善の取り組み

## 二、対応策

### 2. 賃金水準が低い(その1)

⇒賃金制度の確立「賃金の決定方法を正規社員と合わせる」

【パート法8・9・12条】

【事業主が講ずべき短時間労働者の雇用管理の改善等に関する措置等についての指針】

(以下【指針】)

賃金制度づくりへの関与

賃金表作成への関与

⇒基本給(月給制、日給制、時給制)

基本給に各種手当(職務関連手当)が含まれ一本化されている場合は、職務関連賃金も一体と見なし、時間比例の均等をめざす。職務関連賃金が含まれていないことが明らかな基本給の場合はパート法を踏まえて均衡をめざす

# V. 非正規労働者の処遇改善の取り組み

## 二、対応策

### 2. 賃金水準が低い(その2)

⇒職務関連手当(営業手当、特殊作業手当、役職手当等)

□手当の性格を加味した支給対象基準の明確化

⇒生活関連手当(扶養手当・住宅手当等)

□支給基準(支給対象条件、水準)の明確化

⇒通勤手当

□企業側の実費負担

⇒昇給・昇格、等級昇給

□昇給条件、昇給金額のルール確立



# V. 非正規労働者の処遇改善の取り組み

## 二、対応策

### 3. 労働条件の改善が不十分(その1)

⇒退職金制度 【パート法13条】【指針第3の1(2)】

□制度の導入

⇒企業年金への加入

□制度の導入

⇒社宅 【指針第3の1(3)】

□正規労働者と同様、もしくは必要に応じた利用の機会

# V. 非正規労働者の処遇改善の取り組み

## 二、対応策

### 3. 労働条件の改善が不十分(その2)

⇒医療施設・教養施設・体育施設・レクリエーション施設等

【指針第3の1(3)】

□正規労働者と同様に施設利用の機会

⇒社員旅行・イベント

□正規労働者と同様に参加できる(参加しやすい)環境づくり

⇒社会保障 【雇用保険法】【健康保険法】【厚生年金法】

□適用状況の点検

# V. 非正規労働者の処遇改善の取り組み

## 二、対応策

### 4. 人材開発の機会が乏しい

⇒職務遂行上必要な教育訓練(職務遂行に必要な能力を付与するもの)実施  
【パート法10条1項】

□社内・外セミナーへの派遣、公的資格取得は正規労働者と  
同様の教育の機会

⇒職務資格制度などと連動した教育制度【パート法10条2項・12条】

□正規労働者と同様の機会、もしくは必要に応じた機会

⇒キャリアアップのための教育助成制度【パート法10条1項・12条】

□正規労働者と同様の機会、もしくは必要に応じた機会

# **VI. 組織拡大の取り組み**

---

**なぜ、非正規労働者の問題に取り組むのか**

# VI. 組織拡大の取り組み

## 1. めざすものは

- 仲間意識、一体感のある職場
- 公平、公正な職場
- 安心、安全に働ける職場
- 働き甲斐のある職場

# VI. 組織拡大の取り組み

## 2. そのために

- 労働者の要求や不満、職場の問題点の把握
- 処遇改善

# VI. 組織拡大の取り組み

## 3. 処遇改善に向けたステップ

# VI. 組織拡大の取り組み

## 第1ステップ<組織確認>

- 「パートタイマーをはじめとする直接雇用の非正規労働者の待遇改善・組織化に取り組むこと」を労働組合の運動方針・春季生活闘争方針などに明示

## 第2ステップ<実態把握>

### 1. 労働条件（賃金・処遇制度）等の実態把握

- 賃金などのデータ収集
- 制度の有無や運用実態などの把握

### 2. 働き方の実態把握

- アンケート調査、ヒアリング、企業側との意見交換などを通じて働き方（職場環境など）の実態把握



## VI. 組織拡大の取り組み

### 第3ステップ<活動計画の策定>

- パートタイマー等の労働条件・働き方の改善に向けて具体的な活動計画を策定  
取り組み項目は、職場の実態や優先順位に応じて選択・追加

### 第4ステップ<運動の展開>

- 通年の労使協議、春季生活闘争を通じた労使交渉による運動を展開
- 対象とする非正規労働者とは、常に情報交換し運動を展開

### 第5ステップ<制度の確立>

- 労働協約の締結・見直し、就業規則の改定
- 進捗状況を点検し、計画の追加・修正

# VI. 組織拡大の取り組み

## 4. 結果として

- 人材の確保・定着は企業の最重要課題の一つ
- 職場環境や労働条件の改善、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に取り組むことで、やり甲斐と生き生きと働くことのできる職場が形成
- そのような職場は、優秀な人材が定着し、安全品質が保たれた商品やサービスを提供し続けられる
- その結果、「企業の健全な成長」にもつながる

**ご静聴、ありがとうございました**