

連 合 総 研

JAPANESE TRADE UNION CONFEDERATION
RESEARCH INSTITUTE FOR
ADVANCEMENT OF LIVING STANDARDS

非正規労働者の「発言」の拡大とキャリアアップ

— 非正規労働者の雇用のあり方に関する調査研究報告書 —

財団法人

連合総合生活開発研究所

非正規労働者の「発言」の拡大とキャリアアップ

— 非正規労働者の雇用のあり方に関する調査研究報告書 —

財 団 法 人

連合総合生活開発研究所

まえがき

1990年代半ばから、パート・アルバイト、契約労働者、請負労働者、派遣労働者などの「非正規労働者」が急増し、2009年には雇用者に占める割合が34%に達しています。その雇用形態は有期契約が多く、賃金水準については正規雇用との間に格差が存在しています。2008年のいわゆるリーマン・ショック後の不況では、製造業を中心に派遣労働者等の解雇、雇止めが多発し、その失業や住居喪失などが社会問題になるなど、非正規労働者に関わる問題は大きな注目を集めています。労働組合においても、正社員の組織化は進んでいる一方で、非正規労働者については、全体としてみれば、試行錯誤しながら組織化が容易な所から進められつつあるといった状況です。

連合総研では、2007年度から2年間にわたり佐藤厚法政大学教授を主査とする研究委員会を設置し、非正規労働者について、その労働の質、賃金等の処遇の実態を踏まえつつ、現場における「声」（発言）がどのように対処されているかに関して苦情処理の現状と問題点も含めて把握しながら、仕事のあり方（役割と連携）、その処遇と雇用保障の問題について調べることにより、非正規労働者の雇用改善の課題について検討を行いました。

研究委員会では、非正規労働者を組織化している労働組合関係者から、非正規労働者の雇用形態、労働の態様、処遇のあり方についてヒアリングを実施し、また、パート・アルバイト、契約労働者、派遣労働者と正社員を対象とするアンケート調査を行いました。これら調査の結果をもとに、とくに非正規労働者の声（発言）に関わる課題、労働組合に求められる課題、そして、それらに関連する法的な課題などに焦点を当てて検討が行われました。

本調査研究の特徴は、これまであまり実態が把握されなかった非正規労働者個人の意識や労働組合等の対応について、アンケート調査とヒアリングによって実態の把握を行ったところにあります。そして、非正規労働者の労働環境の改善のためには、非正規労働者の発言機能の改善のチャンネル、非正規労働者のプロモーション機能の改善のチャンネル、必要な法的規制によるチャンネルのそれぞれが重層的に効果を発揮する必要があることなどを提言しています。

最後に、本報告書の刊行に当たり、ご多忙の中でヒアリングにご協力いただいた労働組合や企業の皆様、アンケート調査にご協力いただいた方々、そして本研究委員会における議論をリードするとともに本報告のとりまとめにご尽力いただいた佐藤厚主査を始め、活発な議論を展開していただいた委員及び研究協力者の皆様に、この場をお借りして厚くお礼申し上げます。

2011年3月

財団法人 連合総合生活開発研究所
所長 薦田隆成

連合総研「非正規労働者の雇用のあり方に関する調査研究委員会」

本研究委員会は、法政大学キャリアデザイン学部の佐藤厚教授を主査として、2008年2月に発足し、2010年10月までに16回にわたる研究委員会を開催した。なお、アンケート調査票作成のための作業部会も3回開催した。

<研究委員会の構成と本報告書の執筆分担>

主査	佐藤 厚	法政大学キャリアデザイン学部教授	総論・第1章
委員	阿部 正浩	独協大学経済学部教授	第4章
	池添 弘邦	労働政策研究・研修機構副主任研究員	第5章
	木村 琢磨	法政大学キャリアデザイン学部専任講師	第2章・ヒアリング事例
	佐野 嘉秀	法政大学経営学部准教授	第3章・ヒアリング事例
	山根木晴久	連合非正規労働センター総合局長 (09年10月から)	第6章
	水谷 雄二	前連合非正規労働センター局長 (09年9月まで)	

研究協力者

明石 陽子	法政大学大学院博士後期課程	アンケート概要
田中 秀樹	同志社大学大学院博士後期課程	アンケート概要

事務局

龍井 葉二	連合総研副所長 (09年11月から)	
松淵 厚樹	連合総研主任研究員 (09年7月から)	ヒアリング事例・アンケート概要
小熊 栄	連合総研研究員	ヒアリング事例・アンケート概要
南雲 智映	連合総研研究員	ヒアリング事例・アンケート概要
成川 秀明	前連合総研副所長 (09年11月まで)	
千葉登志雄	前連合総研主任研究員 (09年7月まで)	

目 次

まえがき

総 論	1
1. 問題意識と分析のフレームワーク	1
2. 調査の概要	4
3. 各論の要旨 — アンケート調査結果等の分析	6
4. 労働組合の取り組みについてのヒアリング事例調査の要旨	11
5. 提言 — 非正規雇用の環境改善にむけて	17
第1章 非正規労働者の発言ニーズとキャリア志向	19
1. 問題意識と分析枠組み	19
2. 発言ニーズとキャリア志向についての雇用形態別の傾向と特徴	21
3. 発言の分析(1) — 労働組合の加入状況と必要性を規定する要因	22
4. 発言の分析(2) — 苦情処理制度の利用ニーズについて	32
5. プロモーションの分析(1) — 正社員への登用制度	38
6. プロモーションの分析(2) — 人材育成・能力開発	45
7. 若年非正規労働者のキャリア	47
8. まとめ — ボイスとプロモーションとの関係	52
第2章 非正規労働者の苦情処理と職場でのコミュニケーション	56
1. 分析の目的	56
2. 雇用形態・職場風土による相違に関する仮説	57
3. 仮説検証のための分析方法	60
4. 雇用形態・職場風土別に見られた特徴	60
5. 仮説検証の結果に関する考察	74
6. インプリケーション	77
第3章 非正規労働者の人事管理と企業内キャリア・問題解決行動	80
1. はじめに	80
2. 人事管理とキャリア・意識・問題解決行動の関係	81
3. 非正規労働者の基幹化・人事管理と問題解決行動	94
4. ま と め	104

第4章 正規・非正規間格差と労働組合	108
1. 問題意識	108
2. 非正規労働者の賃金と労働組合が賃金に与える影響	109
3. 非正規労働者の賃金に対する影響	111
4. むすびに	120
第5章 非正規労働者に関する労働法制上の課題 —アンケート調査結果の分析から—	124
1. はじめに	124
2. アンケート調査結果の検討	124
3. 現行法制度の検討課題	148
4. その他の課題	159
第6章 非正規雇用問題を連合運動の中心的課題に据える	161
1. はじめに	161
2. 有志が立ち上がった！ 加速化した非正規雇用に関わる取り組み	163
3. 今後の課題（労働運動、組合活動の観点から）	177

《参考資料編》

1. ヒアリング事例概要	189
(1) JSD（日本サービス・流通労働組合連合）	189
(2) 流通関連A社労働組合	193
(3) 流通関連B社労働組合	198
(4) 電機連合（全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会）	201
(5) 電機製造関連A社労働組合X（工場）支部	206
(6) 電機製造関連B社労使	208
(7) 自動車総連（全日本自動車産業労働組合総連合会）	211
(8) 輸送用機械製造関連A社労働組合	217
(9) 輸送用機械製造関連B社労働組合	223
(10) 輸送用機械製造関連C社労働組合	226
2. アンケート調査概要	232
(1) アンケート調査結果概要	232
(2) アンケート調査票	302

総 論

法政大学キャリアデザイン学部教授

佐藤 厚

1. 問題意識と分析のフレームワーク

(1) 問題意識

周知のように、この間、正社員が減少し、非正規労働者（以下「非正規」という。）が増加してきた。雇用構造に占める正社員と非正規の割合を時系列でみると、1985年では正社員83.6%、非正規16.4%だったが、1990年では非正規の割合が20.2%と2割を超え、その非正規割合は2005年には32.3%、そして2010年では33.7%と、雇用労働者の約3人に1人が非正規という状況になった。

正社員と非正規の推移で重要なのは、1995年までは正社員も非正規も増加してきたが、1995年から2000年にかけて正社員が減少しつつ非正規が増加し、その後微変動はあったが、その傾向は現在まで大きくは変わっていない、という点である（1995年には正社員が3779万人、非正規が1001万人だったが、2010年では正社員は3363万人、非正規は1708万人）¹。これまでこうした雇用の非正規化については、正社員と非正規双方が増加してきたときは、一種の「需給マッチング説」——つまり企業は業務量変動への対応として非正規を雇用し、また労働者は都合の良い時に働けるから、という理由で非正規という働き方を選択する——で説明が可能であった。だが、非正規化が進むだけでなく、正社員の非正規による代替傾向も顕在化してくるとなると、これまでの分析視点の意義と限界を検討する必要がある²。

第1に、非正規の基幹化や戦力化が進む一方で、処遇面での格差が縮小していないという現状がある。これまでの非正規の基幹労働力化や戦力化を強調するアプローチ³は、パートを訓練して戦力化する事例を教える。だがパート労働が基幹労働力化しているとするれば、それがなぜ正社員の減少を伴う必要があるのか、がうまく説明できない。

第2に、これまでの「需給マッチング説」では、非正規は自分の生活の都合に合わせて自発的に非正規という働き方を選択した者を想定してきたが、この間、「正社員になれないから非正規

¹ 総務省統計局「労働力調査」各年、厚生労働省（2010）『平成22年版労働経済白書』などによる。

² 欧米の研究サーベイも含めたこの点の検討については佐藤厚（2003）『労働政策レポート④ 企業レベルの労働のフレキシビリティ』日本労働研究機構を参照されたい。

³ この「基幹化」説とも呼べる研究は、パート活用の進んでいるスーパーや百貨店など、おもに流通業を事例に、パートのキャリアや処遇のしくみ、戦力化のための育成方策などについて丁寧な研究を蓄積してきた。だが、「基幹化」を強調する研究では、正社員との処遇格差がなぜ縮小しないのか、また、なぜ正社員の減少を伴う必要があるのか、については分析はなされていない。なお、この点については、佐藤（2003）『労働政策レポート④ 企業レベルの労働のフレキシビリティ』日本労働研究機構 p.3及び佐藤（2002）「典型的非典型による代替は進んでいるか」『日本労働研究雑誌』No.481を参照されたい。

についた」者、いわゆる不本意非正規とでも呼べる者が増加している⁴。また、これと関わって、「需給マッチング説」の想定する非正規の多くは、家計の補助型非正規だったが、この間いわば「家計の支え手」非正規とでも呼べる者もすくなくならず増加している⁵。—たとえば厚生労働省『パートタイム労働者総合実態調査』によれば、平成2年から平成7年にかけて「主に自分の収入で暮らしている」パートの割合が増加している。また母子世帯の母親は、育児負担もあって正社員になれないために、収入の低い非正規雇用者となっている場合が多く、フルタイムに近い労働をしていることも少なくない⁶。

第3に、非正規を活用する企業の側の目的をみると、「忙しい時間帯に対処するため」「簡単な仕事だから」といった理由よりも、「人件費が割安だから」という理由が急激に増加している⁷。

こうした傾向の下で、非正規雇用活用にともなう「負」の影響を懸念する調査研究も蓄積されてきた⁸。またパート、派遣、有期契約などに係る法制度の改正や改正案作成の試みも行われてきた⁹。これらの主張によれば、非正規の活用には正と負の両面があり、正社員と非正規のバランスが崩れると、新人正社員の育成機能の低下、職場の一体感の喪失、技能内部蓄積の低下—などが懸念されている。

こうした職場レベルでの「負」の影響への対応は、この間劣化したといわれる非正規の労働条件や雇用保障に照らして重要である。だが、これに加えて前述した不本意で家計の支持者型の（とりわけ若年）非正規の場合には、以下の点についての検討が必要となるだろう。すなわち、非正規のなかには責任・仕事の重さと処遇の均衡がとれていない者が少なくないこと、また正社員になる可能性も含め、自分の職業キャリアの見通しが不透明で、職業能力形成の道筋も不安定な場合が少なくないこと（ここから将来キャリアや正社員登用などプロモーションのチャンネルを検討する必要が生まれる）、その一方で、基本的な労働条件についての集団的母胎を背景にした

⁴ 厚生労働省（平成20年）『平成19年就業形態の多様化に関する総合実態調査』によれば、今の就業形態に就いた理由は、パートでは「自分の都合のよい時間に働けるから」が第1位（55.9%）だが、契約社員では第1位「専門的資格・技能を活かせる」（37.0%）について、第2位「正社員として働ける会社になかった」（31.5%）となっており、さらに派遣労働者では第1位が「正社員として働ける会社になかった」（37.3%）となっている。また今の就業形態を変えたい者は、パートでは22.6%と少数派だが、契約社員で50.2%、派遣労働者では51.6%と過半数を占め、そのうち「正社員に変えたい」者は、契約社員で93.2%、派遣労働者で91.9%と9割以上を占めている。

⁵ 厚生労働省『パートタイム労働者総合調査』によれば、「主に自分の収入で暮らしている」割合は平成13年「パート」で27.7%、平成18年26.6%とやや減少しているが、「その他」（週労働時間が正社員と同じか長い労働者）では平成13年56.1%、平成18年60.7%と増加している（とくに「その他男性」では85.4%）。

⁶ 労働政策研究・研修機構（2010年）『雇用の多様化の変遷Ⅱ：2003～2007』労働政策研究報告書No.115を参照。

⁷ 厚生労働省『パートタイム労働者総合実態調査』によれば、パート労働活用の理由として「人件費が割安だから」は、平成7年調査では38.3%だったが、平成13年調査では65.3%、さらに平成18年調査では、71.0%と急激に増加している。

⁸ 連合総研（2001）『多様な就業形態の組み合わせと労使関係に関する調査研究報告書』、電機総研・佐藤博樹編（2001）『IT時代の雇用システム』日本評論社など。

⁹ パートタイム労働法改正（2008年施行、改正案の骨子でもある厚生労働省編（2002）『パート労働の課題と対応の方向性』財団法人21世紀職業財団も参照）をはじめ、労働者派遣法の改正案（2010年通常国会に法案提出されたが、2010年9月時点では未成立）、厚生労働省労働基準局「有期労働契約研究会報告書」（2010年9月）などは、いずれも非正規の正規との処遇格差、雇用の不安定性、職業訓練機会の不足などを懸念し、改善する方向性が示されている。

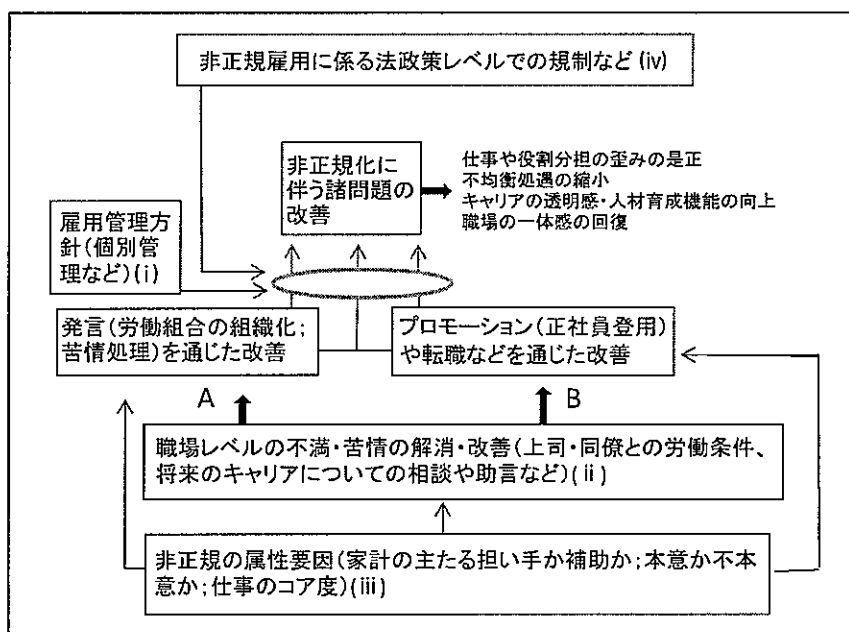
発言（端的に労働組合による発言）や日々の職場レベルでの不満や苦情を発言していくチャンネル（端的に苦情処理制度）が必ずしも十分とはいえないこと、などの諸点である。

(2) 分析の枠組み

以上の問題意識を踏まえた本調査研究プロジェクトの分析枠組みを示したものが図である。順に説明しよう。

まず、前述した問題意識を踏まえると正社員と非正規の仕事や役割分担の歪みの是正、それに伴う正社員と非正規の処遇格差の改善、キャリアの透明感や人材育成機能の向上、職場の一体感の回復などが急務であろう。それゆえ、図の真ん中に書き込まれた「非正規の増加に伴う諸問題の改善」が必要である。

図 分析の枠組み



つぎに、そうした非正規化に伴う諸問題を改善していく道筋が問題となる。これには大きく三つの方法があるだろう。一つ目は、労働組合や苦情処理制度などを通じた労働条件の改善である。これを発言（Voice機能）を通じた労働条件の維持・向上のチャンネルといってもよいだろう（図の矢印A）。二つ目は、正社員登用や転職を通じた労働条件の改善である。これも正確には、今の勤務先で非正規から正社員になる等（いわゆるプロモーション）、あるいは正社員として転職する、あるいは非正規のままでも労働条件の良い他の会社に転職する、などに区分しうるが、図では発言と区別する意味でまとめて表示している¹⁰（図の矢印B）。

なお、こうした非正規の諸問題は企業の雇用管理方針（労働者の働きぶりを評価する個別管理

¹⁰ ここでいう発言（voice）とプロモーションによる労働条件の改善という考え方は、フリーマン・メドフらによる発言と離職（exit）の関係分析から着想を得ている（フリーマン・メドフ（1984年～1987年）島田晴雄・岸智子訳『労働組合の活路』（日本生産性本部、p.148以下）。だが、ここでのプロモーションという用語は、今の勤務先で正社員になることを示しており、ほかの会社への転職とは区別して用いている。

のしくみがあるかどうかなど)からも影響をうけるだろう(図の(i))。

以上が、この調査研究プロジェクトで考える非正規の労働条件の二つの改善チャンネルである。この改善チャンネルは、分析的には別個のものだが、現実には相互に補完し合っている可能性がある。たとえば労働組合が組織化されている企業では社員登用制度も導入され、実際に登用も進められているかもしれない。それゆえ図では二つの改善矢印をつなぐ線と楕円部分で示した。

さらに、非正規が二つの改善チャンネルをどの程度必要としているかは、a) 職場レベルでの不満や苦情がどの程度うまく処理されているか、さらにb) 非正規の属性、たとえば、家計の担い手かどうか、不本意で非正規になっているのかどうか、また就いている仕事のコア度はどうか、などにも依存しているだろう(図の(ii)(iii))。おそらく、b) 非正規の属性も、家計の担い手として、不本意ながら非正規の働き方に就いており(しかもコア度の高い仕事)、a) 職場レベルで不満や苦情がうまく処理されていない場合ほど、二つの改善チャンネルの必要性はより高まるに違いない。

これが、主に個別企業レベルにおける非正規の労働条件改善チャンネルの説明だが、非正規問題には、法政策レベルでの規制の在り方も重要である(図の(iv))。パートタイム労働法、有期契約労働に係る法規制、労働者派遣法などが非正規に係る法政策レベルの規制の例である。これらの規制があるのは、非正規という働き方には、非正規本人、職場レベル、企業レベルでは解決できない問題もあり、そのためにも法政策でなんらかの規制が必要、という考え方による。

2. 調査の概要

以上の問題意識及び分析の枠組みを踏まえて、この調査研究プロジェクトでは、以下の二つの調査方法を用いた。

(1) アンケート調査の実施概要

① 調査対象

全国在住の(1)正社員(非管理職)、(2)パートタイマー・アルバイト、(3)契約社員等、(4)派遣労働者

② 調査方法

- Webモニター調査(糊インテージに調査を委託)
 - ・回答者はインテージ・ネットモニター(Cueモニター/Yahoo!リサーチモニター)
- 割付基準は、(1)正社員、(2)パートタイマー・アルバイト、(3)契約社員等、(4)派遣労働者それぞれについて、性別ごとに、20代、30代、40代に区分し、全ての区分に対して回収目標数を200名とした。(4就業形態×2性別×3年齢区分×200名=合計回収目標数4,800名)

③ 調査実施期間

2009年9月8日(火)～10日(木)

④ 調査票の回収状況

- 総有効回収数6,450名(回収目標比134.4%)
 - ・回収目標数および有効回収数の詳細は別表の通り。

⑤ 調査項目

- 1) 働き方と生活
- 2) 正社員への登用制度について
- 3) 人材育成・能力開発について
- 4) 労働組合観
- 5) 職場生活における苦情の処理など
- 6) 将来のキャリア・ビジョンについて
- 7) その他（業務のコア度、仕事・生活の満足・不安、仕事関連事項の1年前との比較）
等

別表 回収目標数および有効回収数の詳細

①職業条件および各職業別の回収目標数
(全体合計4,800)

(1)正社員

	20代	30代	40代	合計
男性	200名	200名	200名	600名
女性	200名	200名	200名	600名
合計	400名	400名	400名	1,200名

(2)契約社員等

	20代	30代	40代	合計
男性	200名	200名	200名	600名
女性	200名	200名	200名	600名
合計	400名	400名	400名	1,200名

(3)パート・アルバイト

	20代	30代	40代	合計
男性	200名	200名	200名	600名
女性	200名	200名	200名	600名
合計	400名	400名	400名	1,200名

(4)派遣社員

	20代	30代	40代	合計
男性	200名	200名	200名	600名
女性	200名	200名	200名	600名
合計	400名	400名	400名	1,200名

②有効回収数
(全体合計6,450)

(1)正社員 (内訳：総合職、一般職)

	20代	30代	40代	合計
男性	295名	293名	312名	900名
女性	310名	251名	257名	818名
合計	605名	544名	569名	1,718名

(2)契約社員等(内訳：契約社員、臨時工・期間工)

	20代	30代	40代	合計
男性	249名	251名	261名	761名
女性	271名	264名	278名	813名
合計	520名	515名	539名	1,574名

(3)パート・アルバイト

	20代	30代	40代	合計
男性	262名	245名	230名	737名
女性	257名	276名	293名	826名
合計	519名	521名	523名	1,563名

(4)派遣社員 (内訳：常用型、登録型)

	20代	30代	40代	合計
男性	229名	258名	250名	737名
女性	289名	287名	282名	858名
合計	518名	545名	532名	1,595名

(2) 労働組合へのヒアリング調査の実施概要

① ヒアリング対象

非正規労働者比率が高い流通・サービス関係及び近年、非正規労働者比率の上昇幅が大きくなっている製造業（特に、電機及び自動車関連業種を中心）を対象として設定し、産別組織3組織、流通関連労働組合2組合、電機製造関連労働組合2組合、輸送用機械製造関連労働組合3組合の合計10組織を対象とした。

② ヒアリング方法

産別組織及び流通関連労働組合については、原則、本研究会においてヒアリングを実施した。その他の輸送用機械製造関連労働組合及び電機製造関連労働組合については、原則、研究会委員及び事務局員がヒアリング先を訪問し、ヒアリングを実施した。

③ ヒアリング実施期間

2009年4月～2010年4月

④ ヒアリング内容

- 1) ヒアリング先企業、労働組合の基本的事項
- 2) 非正規労働者の組織化のプロセス
- 3) 非正規労働者の「発言」への会社、労働組合の対応状況
- 4) 非正規労働者の活用・処遇
- 5) 非正規労働者の職業能力開発、職業生涯の在り方
等

3. 各論の要旨 — アンケート調査結果等の分析

第1節での問題意識及び分析の枠組みを踏まえつつ、第2節での二つの調査によって明らかにされたことの要旨を、以下に記すこととするが、本節では、アンケート調査の分析結果、連合の取り組みの要旨を、また、次節では労働組合ヒアリング調査の要旨を、それぞれ記述する。ちなみに、アンケート調査の分析の順序、タイトル、執筆者は以下のようにになっている。

第1章 非正規労働者の発言ニーズとキャリア志向（佐藤委員）

第2章 非正規労働者の苦情処理と職場でのコミュニケーション（木村委員）

第3章 非正規労働者の人事管理と企業内キャリア・問題解決行動（佐野委員）

第4章 正規・非正規間格差と労働組合（阿部委員）

第5章 非正規労働者に関する労働法制上の課題 —アンケート調査結果の分析から—（池添委員）

第6章 非正規雇用問題を連合運動の中心的課題に据える（山根木委員）

第1章 — 非正規労働者の発言ニーズとキャリア志向

まず現在の勤務先の組織化状況についてみると、非正規労働者の大半は勤務先に労働組合があっても加入していない。今の勤務先に労働組合がある者1869人のうち、勤務先労働組合に加入している者は45.6%、勤務先以外の労働組合に加入している者1.0%、現在は加入していないが過去に加入経験のある者が10.4%、これまでに加入経験のない者が43.1%となっている。つまり勤務先に労働組合があっても加入していない者（1000人）が半数を超えている。勤務先に労働組合があっても未加入の者1000人について雇用形態別にみると、正社員が10%、非正規労働者が90%となる。つまり勤務先に労働組合があっても労働組合に加入しているのは非正規労働者の1割であり、9割は組織化されていないことになる。

ところが労働組合の必要性の認識についてみると、正社員の51.5%、パートの30.6%、有期契約の45.7%、派遣の39.3%が「絶対に必要」＋「どちらかという必要」と回答している。また、この必要性認識は、労働組合のあるところで、また正社員として働きたい者やコア業務従事者で、さらに家計の支持者や不本意非正規就労者で、それぞれ高くなる傾向にある。

日常的な不満や苦情については、多くは同僚や上司に相談しており、労働組合に相談したり、苦

情処理制度を利用して相談する割合は低い。なお、苦情処理制度を利用しないとする理由の第1は、「制度を利用するほどの苦情や不満はないから」である。

プロモーション機能（正社員への登用等）については、「制度がある」が36.3%。また2～3割強が登用の実績があると回答している。また正社員登用の希望をみると26.1%が「はい」、43.1%が「いいえ」となっており、「いいえ」が多い。さらに正社員になれる可能性をみると、「間違いなくになれる」が4.5%、「ほぼなれる」が8.7%、「半々」が19.7%となっており、非正規労働者のうち、半分以上の可能性で正社員になれるとみているものが約3人に1人（32.9%）である。

非正規労働者の今後のキャリア見通しと職場レベルでのコミュニケーションとの関係を見ると、正社員登用制度のあるところ、上司から正社員への応募の勧誘のある者、正社員になれる見込みの高い者ほど、「非正社員が意見を出せる」、「正社員、非正社員の区別なく会社からの情報提供がある」、「非正社員も職場のミーティングに参加する」など、職場レベルでのコミュニケーションが活発である。職場コミュニケーションの活性化が今後のキャリア見通しにプラスに寄与している可能性がある。

ボイスとプロモーションとの関係を見ると、トレードオフではなく、正社員になりたい者は、労働組合を必要と考える傾向にある。このことは、非正規労働者問題の解決の方向性としてのプロモーション機能はボイス機能が加わることでより一層向上することを示唆している。実際、労働組合、苦情処理制度、正社員登用制度の全てがある勤務先の労働者は、そのいずれもない労働者や登用制度のみがあつて発言機能がない勤務先の労働者よりも、仕事全体に対する満足度が高く、「正社員になれる可能性が高い」と認識する傾向がある。

第2章 — 非正規労働者の苦情処理と職場でのコミュニケーション

第2章では、労働条件改善チャネルの一つである発言機能のうち、苦情処理制度について考察が加えられている。分析結果によれば、a) 苦情処理制度があつても、正社員は上司への相談などで不満を解消し、非正規労働者は制度を利用せず退職・転職を選ぼうとするため、日常的不満での利用意向は弱く、我慢できないほどの不満での利用の意向が強い。b) 苦情処理制度があつても、情報提供や意思疎通がなされていない、あるいは意思決定への参加機会に乏しい職場では、「問題が解決されるとは思えない」から制度を利用しないという傾向がある。c) 一方、苦情処理制度のない者に苦情処理制度の必要性について尋ねた結果をみると、「あつたほうがよい」（29.7%）、「どちらかというにあつたほうがよい」（32.7%）と、調査対象者の6割強は制度の必要性を肯定しており、雇用形態による差異はほとんどない。d) 苦情処理制度がない場合、職場でのコミュニケーションが不活発であつたり、意思決定への参加機会が乏しいほど、制度の必要性を感じる傾向がある。e) 苦情・不満の相談先として労働組合を考えている人の割合は、組合員に比べて非組合員で低く、また組合員であっても、非正規労働者では正社員に比べて低い。

以上のa)～e)の分析結果から次のような実践的な含意を導くことができよう。すなわち、①苦情処理には、職場レベル（上司、同僚との相談）、組合レベル、会社の制度（いわゆる苦情処理制度）の三つのレベルがあるが、職場レベルでの解決が基本である。②それでは解決できない場合もあり、その場合には苦情処理制度を用いることが望ましい。③だが、それも公的なもので敷居が高いことから、労働組合の役割が重要となる。その意味で労働組合は、非正規労働者も労働組合員にしていくなかで、労働組合を非正規労働者にとっても開かれたものにしていくと同時に、非正規

労働者が苦情・不満を持ち込みやすいように「敷居」を下げる努力をすべきである。

第3章 — 非正規労働者の人事管理と企業内キャリア・問題解決行動

第3章では、プロモーションを軸とした、企業内キャリアや問題解決行動について、仕事の基幹性の程度と個別管理（具体的には働きぶりの査定を取り入れているかどうか）という視点から分析が行われている。分析結果を要約すると次のようになる。まず仕事の基幹性の程度の高低と個別管理の有無とをクロスすると、4つの類型 — A「仕事基幹化・個別管理型」、B「仕事非基幹化・個別管理型」、C「仕事非基幹化・一律管理型」、D「仕事基幹化・一律管理型」 — が得られる。つぎに類型ごとの、問題解決行動の特徴をまとめると次のようになる。第1に、個別的な人事管理が充実している層（A「仕事基幹化・個別管理型」やB「仕事非基幹化・個別管理型」）は、キャリア形成・処遇向上の機会が多く、上司等をつうじた発言の機会も大きく、企業内でのキャリア形成と発言を志向する傾向がある。とくに基幹化したA「仕事基幹化・個別管理型」は、これまでの企業別労働組合の組織化の主な対象層でもあることから、企業内での発言への関心を前提に、労働組合への支持を得やすいと考えられる。非基幹的な層（B「仕事非基幹化・個別管理型」）についても、企業内でのキャリア形成や発言への関心が高いことから、組織化が受け入れられる余地は小さくないと考えられる。

第2に、D「仕事基幹化・一律管理型」は、今後のキャリア形成・処遇向上の機会が小さく、上司等をつうじた発言の機会も乏しい層である。個別的な人事管理がないなかで、勤続をつうじて基幹化している。賃金水準に不満をかかえたまま、転職にも踏み切れず勤続している非正規労働者が最も多い類型といえる。労働組合が組織化をつうじて、基幹化した仕事内容を評価する処遇制度の整備と処遇向上をはかれるのであれば、この層は、労働組合による組織化を支持し、発言への志向を高める可能性もある（A「仕事基幹化・個別管理型」への移行）。組織化をつうじた処遇改善の余地が大きい層といえる。

第3に、C「仕事非基幹化・一律管理型」は、主として、企業にとり、積極的な基幹化の対象となっていない層と考えられる。そのなかの一部が、勤続をつうじてD「仕事基幹化・一律管理型」へと移行するものと推察される。このC「仕事非基幹化・一律管理型」は、今後のキャリア形成・処遇向上の機会が小さく、上司等をつうじた発言の機会も乏しい。処遇向上のためには転職を志向する傾向が強く、転職をつうじた労働条件の向上（例えばB「仕事非基幹化・個別管理型」への移行）が可能になるような労働市場の整備が重要となる層であるといえる。

第4章 — 正規・非正規間格差と労働組合

第4章では、非正規雇用の問題に労働組合がどのような影響を与えているか、について計量分析を試みている。おもな分析結果をまとめると次のようになる。

(1)正規-非正規間の賃金格差に対して労働組合はあまり影響を及ぼしておらず、むしろ労働組合のある企業（以下「組合企業」という。）で正規-非正規間の賃金格差は大きい。また、(2)無組合企業では正規-非正規間の賃金構造の違いがその格差の大部分を説明するのに対して、組合企業では正規-非正規間の労働者属性の違いも賃金格差を説明する要因となっている。さらに、(3)主観的な賃金格差を検証すると、組合企業で格差は大きいとする非正規労働者が多い。ただし、(4)教育訓

練の受講に関しては、組合企業は正の影響を与えており、組合企業ほど非正規労働者の教育訓練の受講機会が多い。

以上のような観察事実から、非正規労働者の賃金に対する組合の効果はかなり限定的であると言えよう。その背景には、組合企業と無組合企業の生産的、技術的な相違があり、それらが正規－非正規間の格差に強く影響している可能性がある。以上が第4章の要旨である。

この第4章の分析結果と第3章の分析結果を重ねると以下のような推論も可能であるように思われる。すなわち、非正規労働者の働きぶりをよく見て、能力と意欲を査定すると有能で意欲のある非正規労働者がわかる（個別管理の実施）。その層は、勤続を重ねるにつれて基幹的な仕事につくことが可能となる（第3章でいうAタイプ）。能力が向上し、基幹化した層ほど退職コストが高まることから、企業側も働きにみあった賃金を支給するインセンティブが生じるだろう。また第3章の考察によれば、このAタイプは組織化に馴染む層でもある。するとこの層を組織化することで、正規雇用者と同様に生産性に見合った処遇を受けやすくなる。その結果、正規雇用者と非正規労働者の賃金格差は組織化以前と比べて縮小する。つまり個別管理を実施し、ホワイトカラー化組合モデル（特定企業への内部化が深まると（つまり長期勤続化することでホワイトカラー化する）、労働者は、当該企業の盛衰に強い関心をもつようになり、特定企業での労働条件改善を求めて積極的に発言するようになること、を説明するモデルを指す。）に馴染む非正規労働者の層を生み出すことで、正規雇用者と非正規労働者の賃金格差が縮小するかもしれない。

とはいえ、これはあくまでも推論であり、今回の調査データで検証されたものではない。今後、さらに研究を深めていく余地がある。

第5章 — 非正規労働者に関する労働法制上の課題 — アンケート調査結果の分析から —

第5章では、アンケート調査の結果からみた現行法制度の検討課題を整理している。おもな論旨は次のようになる。第1に、働く側の不満や不安を法制度上の問題に直接つなげることには、慎重さが必要であり、処遇格差のいわば社会的正当性が否定される場合についてのみ、相対的に厳格な法制度的対応を認めていくべきである。

第2に、処遇格差の社会的正当性を必ずしも否定すべきではない非正規労働者が存在するが、労使のニーズには選択の余地があり、直截的な規制強化によって労使双方の選択肢が狭められる懸念があることから、非正規労働者に対する法政策・規制の在り方については、相対的に緩やかなものにとどめられるべきである。

第3に、しかしながら、非正規労働者は正社員に比べて、労使間の交渉力格差が大きいことから、非正規労働者にかかる適正な労働条件等の確保、処遇格差是正にかかる下支えとして、労働組合等の関与の在り方が検討されるべきである。労使双方からみて、非正規労働者の処遇や雇用保障の在り方は、正社員のそれと密接にかかわっているからである。労働組合の非正規労働者への取り組みスタンスを考慮しつつ、非正規労働者の処遇について集団労使間で協議することも、一つの方策として考えられる。

第4に、職場において現実的自主的に規制していくことが困難と考えられる非正規労働者にかかる問題があれば、労働組合等を介さず国が直接介入して規制していく余地があるが、この場合も、処遇格差等不利益な取扱いが社会的正当性を欠く場合を除き、措置努力義務という緩やかな手法により規制していくのがひとまず妥当と考えられる。

第5に、アンケート調査結果を現行法から眺めてみると、①現行のパート労働の処遇決定の説明義務（パート法13条）について、納得性に欠けるという不満が多いことから、使用者に納得性の確保まで含めた説明義務を課してはどうか、②また使用者がパート労働者に対して、より積極的に正社員への転換を促したり、教育訓練を実施するようにするための措置を課してはどうか、③派遣労働については、契約上の雇用責任がある派遣元ばかりではなく、賃金の均衡考慮、雇用契約申入れ義務、能力開発について、派遣先に対する規制を強める方向で検討する余地がある、などである。

第6章 — 非正規雇用問題を連合運動の中心的課題に据える

第6章では、連合の非正規雇用についての取り組みの経緯、推進主体の取り組み目標と実践、今後の課題について報告がなされている。連合の非正規労働者への取り組みの背景には、90年代後半から急増してきた家計の支え手型の非正規労働者の存在などがあり、加えて（連合結成10周年を契機とした）21世紀ビジョンの策定、及び外部有識者からなる連合評価委員会からの厳しい批判（「減少する正社員のことだけを考えている労働組合には未来がない」、「企業別組合中心主義からの脱却」）を重く受け止めた経緯があった。以下、その後の取り組みや課題の要点のみ記す。

第1に、2002年に「パート労働プロジェクト」が設置され、2006年春闘で「パート共闘」が立ち上げられたことが、非正規労働者への連合の取り組み推進の強いバネとなった。このパート共闘は組織化と労働条件改善をセットで取り組むことを明確にし、具体的には、法令遵守と均等待遇の実現、同一価値労働同一賃金を基本とする人事・賃金制度づくり、企業内最低賃金協定の締結と協定額の引き上げ、などを課題としていた。こうした取り組みもあって、パート共闘の裾野は着実に広がり、全組織人員に占めるパート組織人員の割合も2005年では3.9%だったが、2010年には9.2%へと増加した。

第2に、非正規労働者問題への取り組みの本格化の端緒は、2006年春闘以降のパート共闘の展開にあったが、春闘を中心に通年的に非正規労働者の処遇改善の取り組む運動体として、パート共闘連絡会議が2007年に設置され、その後2009年10月にはこれを発展的に解消した「非正規労働センター構成組織担当者会議」が設置された。その主な取り組み内容は、パート・派遣等労働者生活アンケート調査の実施と「ガイドライン」の策定 — つまりは非正規労働者の実態を把握し、それに基づいたガイドラインを提言する — に求められる。パート共闘連絡会議では、このアンケート調査をベースに、「パート労働者の組織化と労働条件の均等・均衡待遇に向けた中期的取り組み指針『ガイドライン』」を策定し（2008年8月策定、2009年9月改定）、パートや有期労働者などの直接雇用労働者に対する均等・均衡処遇へのアプローチと組織化を推進している。このほか、全国9ブロックを縦断して全国行脚する「STOP! THE 格差社会キャンペーン」（2006年6月～2009年8月）や職場における正社員と非正規労働者との交流の促進と相互理解を深める「共感力UP！ 職場から始めよう運動」などの取り組みも構成組織、地方連合会で行われてきた。

第3に、上記のように非正規労働者問題への取り組みは、着実な前進を見せつつあるが、今後、間接雇用労働者へのアプローチや組織化後の課題 — たとえば組合員になった後の「お客さん」問題¹¹への対応や活動成果の「見える化」の推進など — が課題として指摘できるだろう。

¹¹ 本来労働組合の主体、支え手は各組合員であるはずだが、それがいつしか受け身になっている状態のこと。

4. 労働組合の取り組みについてのヒアリング事例調査の要旨

前節3（第6章）では、ナショナルセンターである連合が、非正規雇用についてどのような認識を持ち、どのような取り組みを行ってきたか、についての検討も行った。そこで、以下では、同様の視点から、産業別労働組合レベル、さらには企業別労働組合レベルでの取り組みについて、ヒアリング事例調査の要旨を紹介することとしたい。具体的には、非正規雇用問題についての認識と非正規労働者の組織化の現状を明らかにし、できれば均等・均衡処遇問題や社員登用の現状と課題などについても触れてみたい。

(1) JSD（日本サービス・流通労働組合連合）

日本サービス・流通労働組合連合（以下、JSD）は、2001年7月に結成され、現在、加盟単組は136組合、組織人員は約21万人を数える。百貨店、チェーンストア、生協、専門店、卸売業、ホテル等の流通サービス産業に係る組合が加盟しており、2008年時点では、パートタイマーが4割弱（38.6%）を占めている。実際、小売業では約半数、総合スーパーでは8割強が非正規労働者であり、非正規労働者は職場に欠かせない存在であることから、JSDは非正規労働者の組織化と均等・均衡待遇の実現を運動の両輪に、産別労組としてこの問題に取り組んできた。

1) まず組織化についてであるが、これはパートタイマー組織化のガイドラインマニュアルを作成し、加盟組織の意識への働きかけを行ってきた。組織化対象者本人、既存の単組や労働組合活動そのもの、経営者にとってのメリットを整理した¹²。つぎに2) 均等・均衡待遇については、142組織（約80%）が均等・均衡待遇に向けた取り組みに着手した。春の交渉を通じて多くの組織が均等均衡待遇に向けた労使専門委員会の設置や均等均衡待遇に向けた執行部案の説明を行い、通年の労使協議を通じた取り組みが図られている。さらに3) 正社員への転換や能力開発については、これまで正社員への転換の道がなかったのが実態だったが、現状では、雇用形態間の雇用転換ができるような取り組みを行っている加盟組織もある。パートで入っても、それぞれの雇用形態にブリッジが掛かっている、パートから契約社員、契約社員から正社員という道筋がついてきている企業もある。産別として実施している職業能力開発ということでは、百貨店産業での経営者団体との取り組みとして、日本百貨店協会に設立した教育資格制度があげられる。具体的には、「百貨店プロセールス資格制度」と「百貨店食品安全アドバイザー検定資格制度」であるが、資格の認定要件に、実務研修や通信教育、通学講座などを組み入れながら、実務知識のブラッシュアップやスキルアップをできるような運営を行っている。

4) このほか、育児短時間勤務制度を拡充し、パートタイマーにも制度を拡充していく、企業内最賃を協定化する、労働者の健康と生活に配慮した労働時間に関して協定化（家族の出産、ボランティア、自己啓発等の目的別休暇の設定をパートにも対象拡大）をはかっていく、といった取り組みも行っている。

¹² 具体的には、①公正な労働基準時間の確保や悩みを相談できる、②職場における一体感や生産性向上が果たせる、③労働組合活動にとっては交渉力や組織力が強まる、④経営にとっても労使関係の安定に寄与したり、労働組合を通じて適切に経営の情報を下ろせる、などそれぞれの立場での組織化のメリットを主張して、取り組みを進めてきた。

① 流通関連B社労働組合

JSDの取り組みについてみたが、非正規労働者の組織化の状況については、企業別労働組合レベルに降りて考察する必要がある。ここではB社の事例をとりあげる¹³。

まず、非正規労働者についての考え方と組織化の範囲である。雇用形態にかかわらず同等の権利・義務を負うのが原則という考え方のもとで、個別雇用形態ごとに対象者の雇用・労働条件にかかわる「労働時間」「賃金体系」「業務内容」に対して協議決定の執行委任を労働組合として受けることが可能かどうかを整理しながら決定してきた。また組織化については、企業にとっては生産性向上や求心力の向上になり、労働組合にとっては、経営への発言力を高めるとともに、現場の声を経営に反映することで企業競争力強化を通じた労働条件の向上になる、との認識にたって推進してきた。

有期雇用社員の組織化は、パート社員を1995年に、契約社員を1998年に行った。2002年から2003年には定年後再雇用者（短時間雇用）や契約社員を組織化した。また2006年には契約社員にも定年後再雇用制度を拡充し、同年に組織化した。

組織化は、その意義や効果など、経営者と対象者双方の理解を得ながら進めてきたので、比較的スムーズに実現した。議論の過程で反対されることは無かった。

つぎに、均等待遇、教育訓練、正社員登用などへの取り組みであるが、この労働組合では、雇用形態の違いによって、違うことの合理性がないものは均等に、労働者の将来貢献期待や成果発揮度、契約上の拘束度などの違いによって、違うことの合理性が保たれる部分については、その違いに応じてバランスを取っていこうという考え方のもとで、均等均衡処遇についての取り組みを進めている¹⁴。また有期雇用社員の教育訓練については、いわゆる正社員と同様にOJTを中心として実施し、その他スキルアップ・キャリアアップの教育プログラムを作っている。自分の希望と、職場の要請の両方の要素で好きな教育を選んで受けられるという仕組みとなっており、資格取得や、知識・技術習得の積極的支援を行っている。さらに、いわゆる正社員への登用については、優先採用制度として運営しているが、目標管理を行うための面談等の人事アセスメントの中で、本人希望を把握している。相応の経験年数と人事考課運営のなかでの一定の評定マークを条件としており、制度導入から数年が経過する中で、毎年一定規模での優先採用が行われている。

(2) 電機連合

ところで、非正規労働者の雇用の問題といえばメーカーの取り組みも見落とせない。そこでま

¹³ 今回の調査プロジェクトでは流通関連B社労働組合のほか、流通関連A社労働組合へのヒアリング調査も行った。組織化の範囲はフルタイムの82.7%（正規雇用の85.8%）、非フルタイムの4.0%（非正規雇用の5.7%）である。パートの等級4級、5級がユニオンショップ協定で労組員になるしくみで、技能レベルが正社員よりも高いか「ほぼ同じ」レベルのパートは2割弱（17.6%）である（同社の労働組合アンケート調査による）。正社員の技能レベルに近い層を組織化しているといえる。なお、取り組みの詳細は、ここでは割愛し、報告書の事例（p.193～p.197）を参照されたい。

¹⁴ 具体的には、育児や介護、慶弔関係等の福祉諸制度や、健康・安全といった、人として同等に守られる権利を有するような問題については、正社員と同水準に合わせている。また、賃金レベルについては期待される成果や将来貢献といった雇用形態間の労働価値の違いを総合的に反映した水準とすることで均衡がはかれるような賃金体系を組み立てているが、その水準格差の適正性については点検を行いながら必要に応じて是正を図ることにしている。

ず電機連合の取り組みを紹介する。

電機業界の雇用構造について、電機連合に加盟する組織の労働者構成を雇用形態別にみると、正社員69.1%、派遣労働者14.7%、請負労働者12.3%、有期契約社員1.8%、定年後の雇用延長者1.2%、パート・アルバイトが1%となっている（数値は2008年10月調査時点のもの）。つまり正社員7割、残る3割が非正規労働者であり、その非正規労働者の大半は派遣や請負などの間接雇用である。ここに流通系を組織するJSDとの違いがある。非正規雇用が間接雇用と直接雇用とから成り、しかも前者の比重が高いというこの特徴は、非正規労働者の組織化の取り組みにも影響を及ぼす。

電機連合では、直接雇用の非正規労働者については、「公正処遇の確立」、具体的には、「同一価値労働＝同一賃金」原則と仕事・職種別「時間給概念」の確立によって、パート労働や有期契約労働の労働条件改善に努力し、同じ企業に働く全ての労働者の労働条件向上と連帯を強化しようとしている。また組織化については、非正規労働者のうちフルタイム型のパート（短時間でも一定期間雇用継続した者）や有期契約の労働者を当面の組織化の対象にしている。一方、間接雇用の比重は高いが、その組織化については、直接雇用とは異なったアプローチとし、常用派遣や請負を対象に、グループ内の派遣元や請負元を組織化する、という考え方に立って取り組んでいる。

さらに間接雇用については、「電機産業における派遣労働者の権利保護ガイドライン」を設けて、それに基づく活動を行っている。具体的には、受け入れ会社と労働組合は派遣労働者をパートナーとして位置付ける、労働者派遣法等関連する法律を遵守する、派遣労働者の権利保護の立場にたった適正なルール作りを行う、派遣労働者に関する事項について労使協議を行う、派遣会社の労働組合と受け入れ会社労組間の連携強化をはかる、派遣労働者の組織化をはかる、などである。電機連合の派遣労働者に対する組織化の考え方は、グループ内派遣・請負企業の場合は、企業グループの中核企業の労働組合や関連労働組合の支援により、派遣元の常用型派遣労働者と期間の定めのない雇用労働者を対象に組織化をはかっている。またグループ外派遣・請負会社の場合は、電機連合本部（組織推進センター）が主体となって、また地場の人材派遣会社の場合は、地協が主体となって、組織化に取り組んでいる。

① 電機製造関連A社労働組合

この会社の従業員数は、調査した事業所全体で540人、このうち約40人が管理職層であるから、残る約500人が組合員となる。この事業所には工場直備契約社員が直接部門に10数人、そのほか派遣社員が、事務職に20数人いる。

この労働組合の非正規雇用についての考え方と組織化の範囲だが、この会社が2002年に企業合併した際に、当初からあった工場直備契約社員の制度をそのまま引き継ぎ、その時点で、すでに工場直備契約社員は組織化されていた。詳細は不明だが、工場直備契約社員はそれ以降、採用していない。合併当時は41人の工場直備契約社員がいたが、退職により徐々に減っている。なお派遣社員の受入数の予定や、事務職の派遣社員の契約更新の状況について、経営側から報告は受けている。

ここ数年、業務量の増加に対しては、派遣社員の増員で対応してきたが、派遣社員は正社員よりも作業に不慣れなため、業務量に合わせて、正社員と同じ要員設定基準で派遣社員を増員すると、正社員の負担が増してしまう。事業所の協議会では、正社員からそのことへの不満が

あがっていた。そこで、派遣社員を増員するときには、作業修得期間を考慮して、予想される業務量のピークの1ヶ月程度前から受け入れるように会社側に要望してきた。

なお、正社員登用については、会社側に、工場直備契約社員の正社員登用について要望し、2007年に男性の工場直備契約社員1名が正社員に登用された。登用制度がないので、正確には中途採用というかたちで正社員に転換していくことになる。

(3) 自動車総連

自動車総連が主要約100労組を対象に実施する定期的調査でこの業界の雇用構造をみると、2008年6月では、正社員48万9千人、期間従業員5万4千人、再雇用者1万2千人、派遣労働者6万2千人、請負労働者3万6千人であり、非正規労働者の全従業員に占める割合は25.1%であった。それがリーマンショック後の2009年6年には、正社員49万9千人（2008年6月比2%増。以下括弧内同じ）、期間従業員2万3千人（57%減）、再雇用者1万2千人（0%不変）、派遣労働者2万1千人（66%減）、請負労働者2万7千人（25%減）と、全従業員（正社員と非正規労働者の合計）に占める非正規労働者の割合は14.2%とリーマンショック前後で大きく減少している。とくに間接雇用の減少が著しい。

そうした中で、自動車総連として非正規雇用について検討した「非正規労働者の雇用のあり方と生産変動への対応について（自動車総連としての対応指針について）」によれば、「直接かつ常用雇用が基本」であり、「生産変動への対応のため非正規労働者の受け入れは必要」、雇用形態としては「企業としての雇用責任が明確である期間従業員の直接雇用を基本とすべき」、「やむを得ず間接雇用を受け入れる場合でも、労働組合としての関与を高めるべきである」、との考え方が示されている¹⁵。

自動車総連の組織化についての考え方は、「同じ職場で働く全ての労働者は同じ仲間」との観点から、今後、各労連・単組で具体的な方針を策定し組織化をはかる、というものであり、組織化の対象範囲は、雇用契約との関係では、直接雇用している非正規労働者を対象とすることが望ましく、就労形態の違いなど具体的な組織化対象については、各労連・単組が定める。とりわけ、60歳以降再雇用者やパート労働者等、一定期間の雇用契約がある者を先行的に組織化していこうとしている。ちなみに2010年1月26日時点での非正規労働者の組織化実績は、パート等（契約社員・有期契約労働者を含む）が925人、再雇用者が3440人となっている。パート等よりも再雇用者の組織化が先行しており、たとえばメーカー部会（14組合）のうち、再雇用者は12組合で組織化されているが、期間社員やパートほかでは1組合にとどまっており¹⁶、今後の組織化が課題となっている¹⁷。

¹⁵ 2010年4月5日ヒアリング時に配布された、2009年12月18日第22期（後）自動車総連労働政策室「非正規労働者の雇用のあり方と生産変動への対応について」による。

¹⁶ 2010年4月5日ヒアリング時に配布された資料「非正規労働者の労働条件に関する実態把握調査の結果について」による。

¹⁷ 後述するように、輸送用機械製造関連A社労働組合では、ベテランの期間労働者を組織化しているが、今回調査を行った輸送用機械製造関連B社労働組合や輸送用機械製造関連C社労働組合でも、非正規の組織化は、定年対象後の再雇用者が中心となっている。輸送用機械製造関連B社労働組合や輸送用機械製造関連C社労働組合の事例の詳細は報告書p.223～p.231を参照されたい。

① 輸送用機械製造関連A社労働組合

まず、雇用形態をみると、2009年8月現在、正社員（役職者含む）約6万9,000人、有期で活用している人材（直接雇用と間接雇用を含む）が約2万3,000人である。有期のうち、臨時社員が約5,000人、そのうちスキルドパートナーと呼ばれる60歳以降の再雇用者が約2,600人である。このほか生産現場には期間従業員が約1,200人、パートタイマーが121人いるが、パートは自社の病院の看護師が中心である。派遣社員は約1,800人。現在、生産現場では派遣を受け入れておらず、事務系職場、技術系職場が主である。請負社員は約1万6,000人、そのうち、製造現場の請負社員が約4,000人弱、梱包作業等に従事する。その他、設計の技術系にも請負社員が多い。

非正規労働者の割合は生産変動により変化するので、期間従業員の割合は、「2007年5月の労使間の話し合いにもとづき、生産現場での期間従業員の要員数は、30%以下が望ましい」という確認をしている¹⁸。なお、期間従業員は「2年くらいの生産計画のなかで、正社員等で対応できない部分については、基本的に期間従業員を雇用するというのが基本ルール」であり、「生産計画の段階で予測できなかった短期的な業務量の変動（増加）への対応にかぎって派遣社員を受け入れるということを労使で位置づけている」。現状では、生産計画で想定している生産量の範囲で実際の生産量が推移しているので、生産現場に派遣社員を受け入れていない。

つぎに、組織化の対象と範囲だが、現在組織化しているのは、パートタイマーと「スキルドパートナー」（定年後の再雇用者）の全員と、期間従業員の一部である。期間従業員は、勤続1年目は、3～6ヶ月の有期の雇用契約を結び、2年目から1年間の有期の雇用契約を結ぶ。2年11ヶ月が最長の勤続期間という仕組みである。2年目以降は、「シニア」の期間従業員と呼んでいる。この2年目以降の「シニア」の期間従業員について全員を組織化している。2002年9月に「スキルドパートナー」を組織化し、2006年6月にパートタイマーを組織化した。さらに、2008年4月から「シニア」の期間従業員を組織化している。

「スキルドパートナー」は、定年の60歳まで自社で働いていた正社員であり組合員でもあった人たちであり、60歳の定年と同時に「スキルドパートナー」に切り替わるが、「スキルドパートナー」になることにより、組合員でなくなるのはむしろ不自然と考えられ、組織化をした。

シニアの期間従業員については、「非正規雇用」についての社会的な関心が高まり、労働組合として、積極的に関与すべきという認識があり、また、生産現場の仲間として一緒に仕事をする期間従業員も含めて職場が一体感をもつことが大事と考え、マニュアルを作成し、トーク（対話）活動で働きかけ、組織化を行った。

さらに、この会社には、期間従業員から正社員への登用の仕組みがある。職場の上司も、期間従業員として働く人の中でよい人がいれば、正社員登用試験を受けるようにすすめている。登用試験は、入社後6カ月たった時点で応募できる。年間4回登用試験がある。職場上司の推薦が必要である。登用試験としては、面接と一般常識の筆記試験、健康診断が課される。試験に合格すると、3ヶ月の準社員の期間のあとに正社員になる¹⁹。

¹⁸ 「以前は、期間従業員の比率について話し合いはなかったが、期間従業員の比率が高まるなか、人材育成や管理業務の負担が増すなど、管理監督者からの不満の声もあがっていた。そうした実態をふまえて、会社側が、30%以下が望ましいという発言をした。30%の根拠は、会社側の調査にもとづく。管理監督者の「管理スパン」に関して、1組の中で何名を受け入れることができるか、基本的には管理監督者の経験にもとづく判断をもとに決めていった」（2010年1月14日輸送用機械製造関連A社労働組合へのヒアリングによる）。

¹⁹ 2009年度では、1回につき200～300名程度が合格した。多い年では、年間1,000名以上の合格者が出たこともある。

また、2009年春から、「シニア」の期間従業員で契約満了し、正社員の雇用に就きたいという意志がある人を対象に再就職支援を行っている。期間満了となる期間従業員に対して、会社側が面談を行い、再就職支援の希望がある人を労働組合に紹介する。労働組合がそれを受けて、再就職支援を行う。

② 輸送用機械製造関連B社労働組合

2009年の従業員数（年間平均）は、正社員（組合員）約1300人、期間社員約600人、派遣社員約1000人、その他の有期雇用者約300人である。派遣社員は、生産分野にはおらず、ほぼ全てが製品開発業務に従事する派遣技術者であり、一部、事務系の派遣社員が働く。その他の有期雇用者のうち、150人は定年後再雇用者を雇用する区分としての嘱託であり、それ以外は、事務ないし軽作業（梱包作業等）に従事するパート・アルバイトである。うち、生産分野の2009年1月から12月の要員数（年間平均）は、正社員5000人強、期間社員600人弱、嘱託100人弱である。

組織化の範囲だが、定年後再雇用者（嘱託）の約150人は、すべて組織化しており、組合員である²⁰。他の有期雇用者は組織化の対象とはしていない。同時期に、加盟する産別組合は直接雇用の非正規労働者を対象とする組織化への取り組みを行っており、取引先企業や販売会社の労働組合に先駆けて、直接雇用の非正規労働者の組織化を行おうとした。定年後再雇用者は、定年まではもともと組合員であり、人数も少なかったため、組織化のスタートとして着手した。

さらに、期間社員から正社員への登用実績がある。ただし、正社員登用の制度を設けているわけではなく、中途採用の枠を使って期間社員から正社員への転換を行っている。班長が、班に所属する期間社員のなかから、個別に可能性のある人材に声をかけて中途採用の機会に応募させている。採用後は、年齢や経験年数を加味して、同等の正社員に準じるかたちで初任格付けをしている。

(4) 小 括

これまで労働組合の取り組みをみてきたが、以下が指摘できるだろう。

第1に、いずれの労働組合でも、非正規雇用へのスタンスとして、正社員と比べた非正規労働者の均等・均衡処遇、非正規労働者の組織化、非正規労働者の正社員への登用やそのための訓練を重視していた。このスタンスは、非正規労働者問題解決のためのボイス（組織化）とプロモーション（正社員登用等）という二つのチャンネルを明示した我々のフレームワークとほぼ重なる。

第2に、だが労働組合によって取り組みに濃淡があるのも事実である。JSDや流通関連B社労働組合では組織化が進み、均衡待遇への取り組みも進んでいた。だが電機や自動車などのメーカーでは組織化はまだこれからの課題である。メーカーでも非正規労働者の組織化の必要性が主張されているが、企業別労働組合レベルでの実態は、定年後再雇用者などの嘱託を組合員にするケースが多く、ある意味でその層に限られている。したがって高齢者の嘱託など以外の非正規労働者を組織化したという事例は、輸送用機械製造関連A社での期間従業員のシニア層（勤続2年目の層）だけに限られているのが現状である。

²⁰ 改正高年齢者雇用安定法の施行に対応すべく会社が定年後再雇用制度（1年の有期雇用契約で65歳まで段階的に更新可能な年数を延長）を導入したことをふまえて、2006年10月より、嘱託（定年後再雇用者）の組織化を実施した。

第3に、以上のことは、非正規労働者の組織化は「技能レベルの高い正社員に近い層で馴染む」という仮説が考えられることを示唆する。この技能レベルでの正社員との同等性が、労働組合の加入要件をクリアしやすくしていると考えられる。そう考えると、メーカーでも嘱託が組織化されるのは、かつては正社員と同じであったからであり、流通系で組織化が進むのは、非正規労働者のなかに正社員のスキルレベルと同等かそれ以上の者が多いためであると考えられる。逆にメーカーで組織化があまり進まないのは、正社員がこなしている仕事の技能レベルが高く、それと重なるレベルの非正規労働者はほんのわずかしかないからであろう、との推論が成り立つ。

5. 提言 — 非正規雇用の環境改善にむけて

非正規労働者へのアンケート調査の結果と労働組合へのヒアリング調査の結果を踏まえながら、非正規雇用の労働環境の改善にむけた提言として以下が指摘できるだろう。

- (1) 非正規労働者の労働条件の改善のためには非正規労働者を労働組合に組織化していくことが必要である。それには二つの理由がある。一つ目の理由は、非正規労働者自身が「労働組合は必要である」と回答していることによる。労働組合は必要だとする割合は、正社員で最も多く4割強から5割強、ついで有期契約社員が4割強、派遣社員で4割弱から4割強、パート・アルバイトで3割弱から3割強となっている。概して不本意で非正規となった労働者の方で労働組合が必要だという声大きい。二つ目の理由は、その一方で労働組合自身も、連合レベル、産業別労働組合レベル、そして企業別労働組合レベル、いずれのレベルにおいても非正規労働者の組織化に向けた取り組みを重視し、組織化にむけた活動を展開し、そして組織化の実績を出すようになってきていることによる。このように非正規労働者の側での労働組合の必要性認識があり、また労働組合自身も非正規労働者の組織化を重要視し、実際に組織化にむけた取り組みを着実に進めつつあることは、今後、労働組合にとって非正規労働者の組織化にむけた取り組みが必要であることを示すものである。非正規労働者の組織化は、限られたパイの配分をめぐって正社員と非正規労働者が奪い合う、いわゆる「労労対立」の回避にも有効である。
- (2) 非正規労働者の労働環境を改善するには、日々の仕事をするなかで生じる様々な不満や苦情をうまく処理していくチャンネルを整備する必要がある。苦情を処理するには、職場で上司や同僚に相談する、労働組合に相談する、会社の苦情処理制度に持ち込む、といった三つのやり方があるが、まずは職場レベルでの解決が基本である。そのためにも職場レベルで不満が生じた時に不満を述べやすくするような職場の雰囲気醸成が大切である。だが職場では解決できない場合もある。その場合は、苦情処理制度の利用か労働組合への相談が求められることから、苦情処理制度がない場合はそうした制度の新たな導入が必要である。また労働組合がない場合は労働組合が必要となるが、労働組合があっても非正規労働者が苦情や不満を持ち込みやすくするような「敷居を下げる」工夫が必要である。
- (3) 非正規労働者が労働環境を改善するには、上記のような労働組合や苦情処理を通じた発言によるチャンネルのほかにプロモーションによる解決がある。プロモーションによる解決も、現在の勤務先で正社員に登用されるなどして労働条件の改善をはかる方法のほかにも、転職によって条件

のよい企業に就職するといった方法などがある。今回の調査では、今の会社で正社員で働きたい者が3割弱、非正規労働者として働きたいが2割強で、合わせると約5割が現在の勤務先での就労を望んでおり、他社で就労したい（2割強）を上回っていた。そうしたことから、現勤務先でのプロモーションによる改善が基本となるが、その際、非正規労働者の働きぶりを評価し、意欲と能力を査定するしくみ、つまり個別管理のしくみを取り入れていくと効果的である。実際、調査結果によると、個別管理を適用されている非正規労働者は、キャリア形成・処遇向上の機会が多く、上司を通じた発言の機会も大きく、企業内でのキャリア形成と発言を志向する傾向があることが明らかにされている。

同時に、非正規労働者の中で正社員になることを希望する者が約4分の1（26.1%）を占め、基幹的な仕事をしている者では3割を超えていることから、そうした希望を実現しやすくなるための環境整備も必要である。実際、調査結果によると、正社員になれる可能性は、登用制度のある勤務先や上司からの勧めのある勤務先で、また職場コミュニケーションが活発な勤務先で、それぞれ高まる傾向にある。

さらに、登用制度だけある勤務先と登用制度に加えて労働組合もある勤務先を比べると、後者の方が正社員になれる可能性は高いと判断する者が増える傾向にある。このことは、非正規労働者の労働環境の改善に際しては、プロモーションの環境整備に加えて発言の環境を整備することが、より効果的であることを強く示唆している。

- (4) 非正規労働者の労働環境の改善は、労使自治で対応することが原則とはいえ、調査結果からは法規制の必要性を示唆する実態もみられた。たしかに、調査結果から浮かび上がる働く側の不満や不安を法制度上の問題に直接つなげることには、慎重さが必要であり、処遇格差のいわば社会的正当性が否定される場合についてのみ、相対的に厳格な法制度的対応を認めていくべきである。とはいえ、調査結果を現行法の要請に照らしてみると、①パート労働の処遇決定の説明に際して、使用者に納得性の確保まで含めた説明義務を課す、②同じくパート労働で、正社員への転換や教育訓練実施義務について労働者に積極的に働きかけるような措置を課す、③派遣労働について、契約上の雇用責任がある派遣元ばかりではなく、賃金の均衡考慮、雇用契約申入れ義務、能力開発について、派遣先に対する規制を強める、なども検討されてしかるべき論点である。
- (5) 以上をまとめると、冒頭の図で示したように、非正規雇用の労働環境の改善には、①組織化や苦情処理制度の導入と整備などを通じた発言（ボイス）機能の改善のチャネル、②正社員登用や個別管理などを通じたプロモーション機能の改善のチャネル、③必要な法的規制によるチャネル、それぞれが重層的に効果を発揮することが必要である。

第1章 非正規労働者の発言ニーズとキャリア志向

法政大学キャリアデザイン学部教授

佐藤 厚

1. 問題意識と分析枠組み

2008年秋のリーマンショックに端を発する世界不況の波頭は依然として高く、雇用面での政策的対応とりわけ非正規労働者（以下「非正規」という。）へのセーフティネット構築が急がれている。

そうした状況下において、この間劣化したといわれる労働環境に対して非正規労働者が抱く不満の程度や正社員への転換ニーズ——とくに非正規の正社員との対比でみた特徴、さらには非正規間での共通項と差異——などについて実証的データに基づいて明らかにすることが本調査研究の最も基本的な問題意識である。

こうしたことの解明に際しては、a) 調査対象となる非正規が進んで非正規という働き方を選択したのか（「本意非正規」と呼ぶ）、それとも正社員になれなくて非正規になったのか（「不本意非正規」と呼ぶ）、b) 正社員の仕事と比べた場合の基幹性の程度と処遇水準（業務の基幹化と均衡処遇問題）、c) 現在の働き方についても不満がある場合の解決策としての労働組合や苦情処理制度の必要性についての認識（いわゆる「発言」ニーズ問題）、d) 現在の働き方についても不満がある場合の解決策としての転職や正社員への転換に代表されるプロモーションを通じた労働条件の改善（エグジット・プロモーション問題）など、解明されるべきことは多い。実際最近になってこれらの論点を正面に据えた調査研究も蓄積されてきた¹。

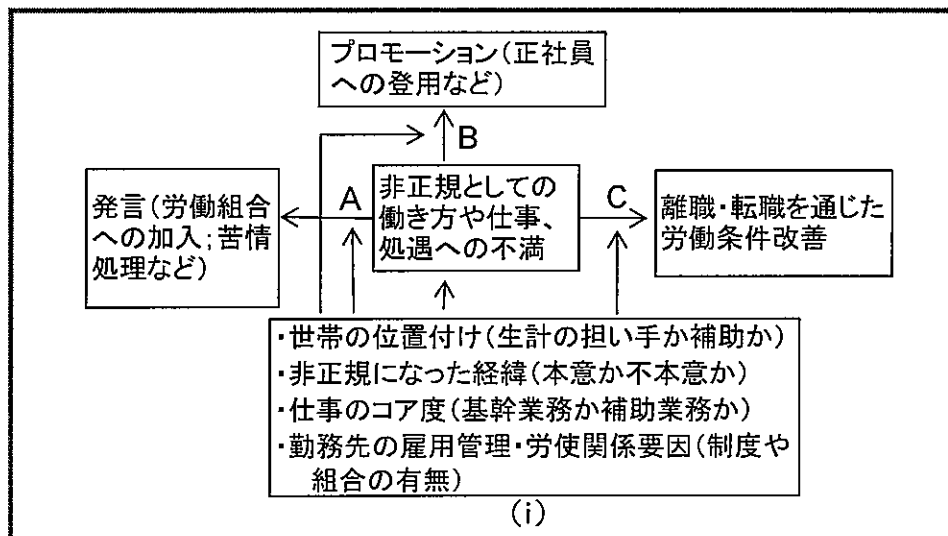
こうしたことを念頭に置きつつ、本章では、図表1-1のような分析枠組みを構成し課題に迫ることとしたい。

第1に、非正規の問題を解決していく道筋は大きく分けて、a) 労働組合の結成を通じた労働条件維持・向上を求める発言（フリーマン・メドフ流に言えばボイス）があるだろう（図表1-1の矢印A）。日本の文脈にそくしていうと、労働組合員資格を正社員に限定してきた企業別組合が新たに非正規を組織化の対象にしていく動きなどは、ここに位置付けられよう²。

¹ 連合・非正規労働センターは2004年から継続して『パート・派遣等労働者生活アンケート調査』を実施し、非正規労働者の労働条件や改善ニーズ事項などを調査してきた。2008年調査で第3回を数える（『れんごう政策資料』2009年2月27日Vol. 187所収）。

² 労働組合による非正規の組織化の取り組みについての最近の事例研究として、連合総合生活開発研究所（主査：中村圭介）『「非正規労働者の組織化」調査報告書』2009年1月のほか、簡易本として中村圭介『壁を壊す』第1書林、2009年がある。

図表 1-1 非正規労働者の発言問題とプロモーション問題を分析する枠組み



第2に、非正規の問題を解決していく道筋は、a) 発言のほかにも、b) 現勤務先での正社員への登用等（図表1-1の矢印B；つまりプロモーションや、c) 他社に正社員として採用される形での転職による労働条件の向上（図表1-1の矢印C；つまりイグジット）といった道筋が考えられる。

第3に、こうした非正規の労働条件改善へむけた三つの道筋を想定した上で、実際の非正規の就業生活面の不満や改善ニーズの強さを明らかにする必要がある。その際重要なのは、非正規の類型化である³。つまりそうした不満や改善ニーズの強さは当該非正規の①世帯の中での位置づけ（生活の主たる担い手か生計の補助か）、②非正規としての働き方を選択した理由（自発的に選択したのか、正社員になれないから選択したのか）、③職場で従事している仕事のコア度（基幹業務か補助業務か）、さらには、④勤務先企業での雇用管理・労使関係要因（たとえば正社員登用制度の有無、苦情処理制度の有無、労働組合の有無など）、といった変数（図表1-1の要素(i)）からの影響を受けていると考えられる。

以上の問題意識をうけて、本章の論述は以下のように行われる。第2節では、調査対象者となった正社員、パートタイマー・アルバイト、有期契約社員、派遣社員の属性、及び労働組合の必要性認識や苦情処理への要望（つまり発言ニーズ）、さらに正社員への登用希望などのキャリア志向についてその輪郭を素描する。第3節と第4節では発言の分析を行う。第3節では労働組合の必要性を規定する要因、第4節では苦情処理制度の利用ニーズについて分析する。第5節、第6節、第7節では今後のプロモーションやキャリアについて、どのようなビジョンをもっているかの分析を行う。第5節では正社員への登用希望、第6節では今後のキャリアビジョンについて考察し、そして第7節ではとくに若年非正規に限定した分析を行う。第8節では、ボイスとプロモーションの関係について検討し、全体のまとめを行う。

³ 前述した連合（2009）でも、非正規の類型によって労働条件への不満—満足度や労働組合の必要性認識の違いがみられることが指摘されている。佐藤（2009）も参照のこと。

2. 発言ニーズとキャリア志向についての雇用形態別の傾向と特徴

今回の調査対象者のうち、労働組合や苦情処理など発言を通じた不満改善の必要性（発言ニーズ）と正社員への登用を希望する者や転職等で労働条件の改善を考えている者の割合を、雇用形態別にまとめたのが図表1-2である。なお、図表1-2には非正規本人が生計の支え手である場合の数値のほかに、親か配偶者が生計の支え手である場合の数値を括弧内で記載した。

図表1-2 発言ニーズとキャリア志向 — 雇用形態別プロフィール

雇用形態	正社員 (N=1718)	パート・ アルバイト (N=1563)	有期契約 社員 (N=1574)	派遣社員 (N=1595)
非正規として働く理由:正社員になれなかったから	—	31.3(22.6)	53.2(44.2)	47.2(39.7)
年齢(平均年齢)	35.8(32.9)	36.2(34.5)	36.5(33.8)	36.1(34.0)
性別(男性比率)	66.3(29.7)	72.1(38.0)	62.6(31.3)	58.2(31.6)
コア度(基幹的仕事;Q38)	69.4(62.9)	52.8(49.2)	66.9(55.4)	52.8(45.8)
コア度(1人前までの期間;半年未満割合)	32.6(43.0)	70(68.1)	47.6(55.8)	59.2(64.1)
コア度(正規と同程度の仕事をする者)	—	23.6(21.3)	55.8(43.4)	43.8(38.8)
労働組合有り	34.6(38.8)	18.9(16.3)	39.7(44.9)	23.1(24.5)
労働組合の必要性	54.2(46.9)	34.6(29.1)	45.2(46.2)	39.4(38.8)
苦情不満申出制度の必要性	62.4(60.2)	54.5(57.6)	64.8(69.9)	66.1(64.2)
正社員登用制度ある	39.6(38.4)	32.2(28.2)	49.5(46.3)	29.5(26.2)
正社員登用を希望する	—	18.1(11.7)	37.1(34.6)	30.4(26.8)
満足度(仕事全般;満足+やや満足)	57.3(56.4)	52.7(63.7)	56(61.9)	55.6(62.5)
満足度(生活全般;満足+やや満足)	51(54.2)	32.7(49.8)	42.2(53.4)	38.4(53.2)

注：数値は、非正規本人が生計の支え手である者についてのもの。なお、括弧内は、親か配偶者が生計の支え手である者についての数値である。

まず、労働組合の必要性については、正社員の5割強、パートの3割強、契約社員の4割強、派遣社員の4割弱が必要とする認識を持っている点が注目される。

つぎに、ここで非正規のうち、生計の支え手と生計の補助（括弧内数値）とを比較して、生計の支え手の特徴をみると、以下が指摘できる。第1に、いずれの雇用形態でも年齢層はあまり変わらないが、性別構成では男性が多い。第2に、いずれの雇用形態でも、生計の支え手では、正社員になれなかったから（つまり不本意で）非正規についてた者が多く、基幹的で習熟期間の比較的長い仕事についている者が多い。第3に、労働組合が必要だという認識は、正社員、パート、派遣では生計の支え手で多く、苦情不満申出制度の必要性認識は、パート・アルバイト、有期契約社員では生計の補助型でやや多い。つまり発言についてのニーズについてみると、労働組合の必要性については生計の支え手型でやや多く、苦情処理の必要性は生計の補助型でやや多い。第4に、正社員登用を希望する割合はいずれの雇用形態でも生計の支え手型の方が補助型よりも多い。第5に、仕事の満足度と生活全体の満足度をみると、非正規についてはいずれの雇用形態でも生計の支え手型のほうが補助型よりも不満が強い。

以上の結果は、非正規でも生計の支え手型は補助型に比べ、正社員になれずに不本意で非正規になり、コア度の高い仕事をしているが、仕事や生活について不満を持つ者が少なくないこと、またその不満が労働組合の必要性や正社員登用希望をやや押し上げている可能性のあることを示唆する。

3. 発言の分析(1) — 労働組合の加入状況と必要性を規定する要因

以下では、労働組合の有無と加入状況について概観し、あわせて労働組合の必要性を規定する要因について分析してみたい。正社員や非正規は、労働組合の必要性についてどのようにみているのか。冒頭1で記した分析の枠組みの「発言」を担保するしくみに深く関わるものだけにこの点の分析は欠かせない。

(1) 労働組合の有無と労働組合の加入状況

図表1-3は労働組合の有無別に労働組合の加入状況をみたものである。今の勤務先に労働組合がある者1869人のうち、勤務先労働組合に加入している者は45.6%、勤務先以外の労働組合に加入している者1.0%、現在は加入していないが過去に加入経験のある者が10.4%、これまでに加入経験のない者が43.1%となっている。つまり勤務先に労働組合があっても加入していない者(1000人)が半数を超えている。これを雇用形態別にみると、正社員が10%、非正規が90%となる(図表1-3の付表を参照)。つまり勤務先に労働組合があっても労働組合に加入しているのは非正規の1割であり、9割は組織化されていないことになる。

また勤務先に労働組合がない者の場合、勤め先以外の労働組合に加入している者もいるがごく僅かであり、残る大半は労働組合に加入していない者で占められている。

図表1-3 労働組合の有無別にみた労働組合への加入状況

(人)

		労働組合の加入状況				合計
		勤め先にある労働組合に加入	勤め先以外の労働組合に加入	現在は加入していないが過去に経験あり	これまでに加入経験なし	
労働組合の有無	ある	852	18	195	805	1869
		45.6%	1.0%	10.4%	43.1%	
	ない	0	23	565	2226	2814
		0.0%	0.8%	20.1%	79.1%	
わからない	0	10	273	1484	1767	
	0.0%	0.6%	15.4%	84.0%		
合計		852	51	1033	4515	6450

(付表) 労組未加入者

	度数	パーセント
正社員(総合職)	36	3.6
正社員(一般職)	66	6.6
パート・アルバイト	183	18.3
契約社員	439	43.9
臨時工・期間工	11	1.1
派遣社員(常用型)	129	12.9
派遣社員(登録型)	136	13.6
合計	1000	100.0

(2) 労働組合の加入状況と雇用形態構成

図表 1-4 は労働組合の加入状況別に雇用形態の構成をみたものである。それによると、今の勤務先の労働組合に加入している者（端的に言って企業別組合の組合員）は852人であるが、その雇用形態の構成をみると、総合職と一般職あわせて正社員が53.1%と半数以上を占める。だが、パート・アルバイト、契約社員、派遣社員など非正規の組合員も46.9%と少なくない。

一方で、正社員でも現在は加入していないが、過去に加入していた者が233人、これまでに加入経験なしの者が1021人、合計1254人が、現在労働組合に加入していない。

図表 1-4 労働組合の加入状況別にみた雇用形態の構成

		現在の雇用形態						合計	
		正社員 (総合職)	正社員 (一般職)	パート・ アルバイト	契約社員	臨時工・ 期間工	派遣社員 (常用型)		派遣社員 (登録型)
労働組合の 加入状況	勤め先にある 労働組合に加入	172	280	81	210	1	76	32	852
		20.2%	32.9%	9.5%	24.6%	0.1%	8.9%	3.8%	
	勤め先以外の 労働組合に加入	0	13	13	7	0	13	5	51
		0.0%	25.5%	25.5%	13.7%	0.0%	25.5%	9.8%	
	現在は加入 していないが 過去に経験あり	65	168	294	260	3	129	114	1033
	6.3%	16.3%	28.5%	25.2%	0.3%	12.5%	11.0%		
	これまでに 加入経験なし	204	817	1175	1076	17	613	613	4515
		4.5%	18.1%	26.0%	23.8%	0.4%	13.6%	13.6%	
合計		441	1277	1563	1553	21	831	764	6450

(3) 労働組合の加入状況別にみた労働組合の必要性認識

図表 1-5 は労働組合の加入状況別に労働組合の必要性認識をみたものである。これによると、勤務先に労働組合のある者では、その72.1%は必要だという認識であるが、それでも7割強にとどまる。残る3割弱（27.8%、237人）は「どちらでもよい」もしくは「必要ない」といった消極的な認識を持っている点に注意しておく必要がある。

一方、見落とせないのは、「現在は加入していないが過去に加入していた」者の43.7%（452人）と、「現在も過去も加入したことがない」者の35.6%（1609人）は労働組合が「絶対に必要である」又は「どちらかというとなった方がよい」という認識を持っている点である。つまり現在組合に未加入でも、組合が必要だという認識を持つものは少なくなく（合計2061人）、調査対象全体に占める割合は32.0%になる。

図表 1-5 労働組合の加入状況別にみた労働組合の必要性認識

		労働組合の必要性					合計
		絶対に必要 である	どちらかという とあったほうがよい	どちらでも よい	どちらかという と必要がない	無いほうが よい	
労働組合の 加入状況	勤め先にある 労働組合に加入	244	371	184	29	24	852
		28.6%	43.5%	21.6%	3.4%	2.8%	
	勤め先以外の 労働組合に加入	15	19	15	1	1	51
		29.4%	37.3%	29.4%	2.0%	2.0%	
	現在は加入して いないが過去に 経験あり	111	341	426	109	46	1033
	10.7%	33.0%	41.2%	10.6%	4.5%		
	これまでに 加入経験なし	386	1223	2235	397	274	4515
		8.5%	27.1%	49.5%	8.8%	6.1%	
合計		755	1954	2860	536	345	6450

(4) 労働組合の必要性認識 — 労働組合が必要だと考える人はどのような人か？

① 労働組合の有無別にみた違い

労働組合を必要だと考える人はどのような人か？ 自分の勤務先に労働組合がある場合とない場合とでは必要性の認識に違いがあるかもしれない。そこで労働組合の必要性認識を労働組合の有無別にみたものが図表 1-6 である。これによると、労働組合がある人の57.0%が必要だと回答する一方、労働組合がない人ではその割合が40.1%に低下する。労働組合がない人でも約4割が労働組合が必要だと考えている点は注目に値するが、労働組合の有無による差異は小さくない。

図表 1-6 労働組合の有無別にみた労働組合の必要性

		労働組合の必要性					合計
		絶対に必要である	どちらかという あったほうがよい	どちらでも よい	どちらかという と必要がない	無いほうが よい	
労働組合の 有無	ある	355	711	655	90	58	1869
		19.0%	38.0%	35.0%	4.8%	3.1%	100.0%
	ない	327	802	1119	358	208	2814
		11.6%	28.5%	39.8%	12.7%	7.4%	100.0%
	わからない	73	441	1086	88	79	1767
		4.1%	25.0%	61.5%	5.0%	4.5%	100.0%
合計		755	1954	2860	536	345	6450
		11.7%	30.3%	44.3%	8.3%	5.3%	100.0%

注：カイ 2 乗検定の結果は 1%水準で有意

② 勤務先に正社員登用制度や苦情処理制度のあることは労働組合の必要性認識を引き下げているか？

労働者が仕事や労働条件について不満を持ったとしても、社内にその不満を吸収するようなしくみが整備されていればその不満が低下し、労働組合の必要性認識をひき下げていることが考えられる。その点を見るために、正社員登用制度の有無と社内苦情処理制度の有無別に労働組合の必要性認識をみたものが図表 1-7、図表 1-8 である。その結果によると、いずれの制度もそれがあることが労働組合の必要性認識を低下させるようにはなっていない。むしろ登用制度にせよ、苦情処理制度にせよ、制度があることが必要性認識を高める結果となっている。

図表 1-7 社内苦情処理制度の有無別労働組合の必要性認識

		労働組合の必要性					合計
		絶対に必要である	どちらかという あったほうがよい	どちらでも よい	どちらかという 必要がない	無いほうが よい	
従業員が苦情 や不満を申し 出る制度の 有無と自身の 利用状況	制度があり、 利用したことが ある	25 18.7%	50 37.3%	40 29.9%	11 8.2%	8 6.0%	134 100.0%
	制度はあるが、 利用したことは ない	244 14.4%	634 37.3%	649 38.2%	107 6.3%	65 3.8%	1699 100.0%
	制度はない	297 12.6%	652 27.7%	973 41.3%	276 11.7%	158 6.7%	2356 100.0%
	制度があるか どうか分からない	189 8.4%	618 27.3%	1198 53.0%	142 6.3%	114 5.0%	2261 100.0%
	合計	755 11.7%	1954 30.3%	2860 44.3%	536 8.3%	345 5.3%	6450 100.0%

注：カイ2乗検定の結果は1%水準で有意

図表 1-8 社員登用制度の有無別労働組合の必要性認識

		労働組合の必要性					合計
		絶対に必要である	どちらかという あったほうがよい	どちらでも よい	どちらかという 必要がない	無いほうが よい	
非正社員を 正社員に登用 する仕組みの 有無	ある	336 14.4%	809 34.6%	941 40.2%	151 6.5%	102 4.4%	2339 100.0%
	ない	250 11.8%	572 26.9%	926 43.6%	229 10.8%	147 6.9%	2124 100.0%
	わからない	169 8.5%	573 28.8%	993 50.0%	156 7.9%	96 4.8%	1987 100.0%
	合計	755 11.7%	1954 30.3%	2860 44.3%	536 8.3%	345 5.3%	6450 100.0%

注：カイ2乗検定の結果は1%水準で有意

この結果は、勤務先での雇用管理制度が整備されていることが、労働組合の必要性認識を高めていることを示唆している。なおこの傾向は、サンプルを非正規に限定しても変わらない。

③ 将来転職を考えている人は労働組合の必要性を低く考えているか？

労働者のキャリア志向も労働組合の必要性に影響を及ぼしている可能性がある。もしいまの勤務先にこだわらず将来他社に転職しようと考えているとすれば、それだけ今の勤務先へのこだわりはなくなり労働組合の必要性を低下させていることが考えられる。そこでこの点を見るために、非正規にサンプルを限定して近い将来のキャリア志向と労働組合の必要性をクロスしてみたのが図表 1-9 である。図表 1-9 によれば、以下が指摘できる。

図表 1-9 キャリア志向別にみた労働組合の必要性認識

		労働組合の必要性					合計
		絶対に必要である	どちらかという あったほうがよい	どちらでも よい	どちらかという と必要がない	無いほうが よい	
将来希望する 就業形態	今の会社で、正社員 として働く	304	667	655	154	77	1857
		16.4%	35.9%	35.3%	8.3%	4.1%	100.0%
	今の会社で、非正社員 として働く	116	434	701	137	68	1456
		8.0%	29.8%	48.1%	9.4%	4.7%	100.0%
	他の会社で、正社員 として働く	129	313	460	77	42	1021
		12.6%	30.7%	45.1%	7.5%	4.1%	100.0%
	他の会社で、非正社員 として働く	23	119	196	32	21	391
		5.9%	30.4%	50.1%	8.2%	5.4%	100.0%
	独立・起業をして 自営業者として働く	18	31	67	14	17	147
		12.2%	21.1%	45.6%	9.5%	11.6%	100.0%
家業を継ぐ		3	3	7	5	3	21
		14.3%	14.3%	33.3%	23.8%	14.3%	100.0%
仕事をやめる		55	130	189	33	28	435
		12.6%	29.9%	43.4%	7.6%	6.4%	100.0%
その他		8	10	15	2	3	38
		21.1%	26.3%	39.5%	5.3%	7.9%	100.0%
わからない		99	247	570	82	86	1084
		9.1%	22.8%	52.6%	7.6%	7.9%	100.0%
合計		755	1954	2860	536	345	6450
		11.7%	30.3%	44.3%	8.3%	5.3%	100.0%

第1に、今の会社で働くか他の会社で働くかという意味での転職志向は、労働組合の必要性認識に大きな影響を及ぼさない。第2にむしろ正社員で働くか、非正規で働くかという雇用形態別のキャリア選択の違いのほうが労働組合の必要性に強い影響を及ぼしている。このことは「正社員で働く→非正規よりも仕事にコミットする→労働条件の向上への関心が高まる→労働組合の必要性認識が高まる」という推論がありうることを示唆している。

④ 家計の支持者による違い

③では、将来のキャリア選択として、正社員志向か非正規志向かが労働組合の必要性認識と関係していることをみたが、家計の支持者か家計の補助者かの別に労働組合の必要性認識をみたものが図表1-10である。それによると、家計の支持者の方が補助者より労働組合の必要性認識がやや強いことがわかる。

図表1-10 家計支持者別労働組合必要性認識

		労働組合の必要性					合計
		絶対に必要である	どちらかという あったほうがよい	どちらでも よい	どちらかという 必要がない	無いほうが よい	
主家計支持者	あなたご自身	436	1010	1326	231	194	3197
		13.6%	31.6%	41.5%	7.2%	6.1%	100.0%
	あなたの配偶者 (妻または夫)	121	335	559	168	66	1249
		9.7%	26.8%	44.8%	13.5%	5.3%	100.0%
	あなたの親	173	554	890	125	76	1818
	9.5%	30.5%	49.0%	6.9%	4.2%	100.0%	
	その他	25	55	85	12	9	186
		13.4%	29.6%	45.7%	6.5%	4.8%	100.0%
合計		755	1954	2860	536	345	6450
		11.7%	30.3%	44.3%	8.3%	5.3%	100.0%

注：カイ2乗検定の結果は1%水準で有意

⑤ 本意—不本意による違い

非正規という働き方になるにいたった動機や理由も労働組合の必要性認識に影響を与えていると考えられる。図表1-11によると、「正社員になれなかったから」とするいわゆる不本意な理由から非正規になったものは労働組合の必要性認識が57.6%と強く、逆に「自分の都合のよい時間に働けるから」(32.6%)、「勤務時間や労働日数が少ないから」(25.7%)、「就業調整(年収の調整や労働時間の調整)をしたいから」(27.9%)などのようにいわば本意で非正規という働き方を選択した者では、労働組合の必要性認識は弱い。

図表 1-11 本意—不本意別労働組合必要性認識

		労働組合の必要性					合計
		絶対に必要である	どちらかという あったほうがよい	どちらでも よい	どちらかという と必要がない	無いほうが よい	
非正社員 として 働く理由	正社員になりたかった がなれなかったから	236	650	802	109	66	1863
		12.7%	34.9%	43.0%	5.9%	3.5%	100.0%
	専門的な資格・技能を 活かせるから	21	42	71	15	10	159
		13.2%	26.4%	44.7%	9.4%	6.3%	100.0%
	より収入の多い仕事に 従事したかったから	15	50	96	14	17	192
		7.8%	26.0%	50.0%	7.3%	8.9%	100.0%
	自分の都合の良い時間 に働けるから	38	191	360	75	37	701
		5.4%	27.2%	51.4%	10.7%	5.3%	100.0%
	勤務時間や労働日数が 少ないから	2	32	80	12	6	132
		1.5%	24.2%	60.6%	9.1%	4.5%	100.0%
	簡単な仕事で責任も 少ないから	10	29	72	10	9	130
		7.7%	22.3%	55.4%	7.7%	6.9%	100.0%
	就業調整（年収の調整 や労働時間の調整）を したいから	3	16	40	3	6	68
		4.4%	23.5%	58.8%	4.4%	8.8%	100.0%
	家計の補助、学費等を 得たいから	5	33	57	13	6	114
		4.4%	28.9%	50.0%	11.4%	5.3%	100.0%
	自分で自由に使える お金を得たいから	8	11	34	7	8	68
		11.8%	16.2%	50.0%	10.3%	11.8%	100.0%
	通勤時間が短いから	3	16	21	2	1	43
		7.0%	37.2%	48.8%	4.7%	2.3%	100.0%
組織に縛られたくない から	18	51	121	18	11	219	
	8.2%	23.3%	55.3%	8.2%	5.0%	100.0%	
家庭の事情(家事・育児・ 介護等)と両立しやすいから	29	75	158	41	18	321	
	9.0%	23.4%	49.2%	12.8%	5.6%	100.0%	
趣味・学習等と両立 しやすいから	7	42	76	8	5	138	
	5.1%	30.4%	55.1%	5.8%	3.6%	100.0%	
体力的に正社員として 働けなかったから	11	30	63	14	6	124	
	8.9%	24.2%	50.8%	11.3%	4.8%	100.0%	
その他	39	52	111	18	15	235	
	16.6%	22.1%	47.2%	7.7%	6.4%	100.0%	
特にない	15	45	123	12	30	225	
	6.7%	20.0%	54.7%	5.3%	13.3%	100.0%	
合計		460	1365	2285	371	251	4732
		9.7%	28.8%	48.3%	7.8%	5.3%	100.0%

⑥ 労働時間の長さや仕事のレベルによる違い

労働時間の長さや仕事のレベルによる違いも、労働組合の必要性認識と関係している。以下の図表 1-12～図表 1-14の分析結果からもわかるように、a) 正社員よりも労働時間が長い者ほど、b) 非正規と同程度の仕事の難しさや責任の重さの正社員がいる職場の者ほど、c) 補助的な仕事ではなく基幹的な仕事をしている者ほど、それぞれ労働組合を必要だと考える者が多くなる傾向にある a)～c) のいずれについても、カイ 2 乗検定結果は 1%水準で有意)。

a) 図表 1-12 労働時間の長さや労働組合必要性認識

		労働組合の必要性					合計
		絶対に必要である	どちらかという あったほうがよい	どちらでも よい	どちらかという と必要がない	無いほうが よい	
正社員と 非正社員 との契約 した労働 時間の 比較	正社員より長い	42	66	100	16	7	231
		18.2%	28.6%	43.3%	6.9%	3.0%	100.0%
	正社員と同じ	206	576	870	138	84	1874
		11.0%	30.7%	46.4%	7.4%	4.5%	100.0%
	正社員より短い	165	586	986	184	105	2026
		8.1%	28.9%	48.7%	9.1%	5.2%	100.0%
わからない	47	137	329	33	55	601	
	7.8%	22.8%	54.7%	5.5%	9.2%	100.0%	
合計		460	1365	2285	371	251	4732
		9.7%	28.8%	48.3%	7.8%	5.3%	100.0%

注：カイ2乗検定の結果は1%水準で有意

b) 図表 1-13 仕事の難易度・責任レベルと労働組合必要性認識

		労働組合の必要性					合計
		絶対に必要である	どちらかという あったほうがよい	どちらでも よい	どちらかという と必要がない	無いほうが よい	
非正社員 と同程度 の仕事の 難しさ・ 責任の重 さである 正社員	いる	225	605	763	117	80	1790
		12.6%	33.8%	42.6%	6.5%	4.5%	100.0%
	いない	148	469	826	153	103	1699
		8.7%	27.6%	48.6%	9.0%	6.1%	100.0%
わからない	87	291	696	101	68	1243	
	7.0%	23.4%	56.0%	8.1%	5.5%	100.0%	
合計		460	1365	2285	371	251	4732
		9.7%	28.8%	48.3%	7.8%	5.3%	100.0%

注：カイ2乗検定の結果は1%水準で有意

c) 図表 1-14 職場での仕事の基幹性レベルと労働組合必要性認識

		労働組合の必要性					合計
		絶対に必要である	どちらかという あったほうがよい	どちらでも よい	どちらかという と必要がない	無いほうが よい	
職場の 基幹的な 仕事を している	あてはまる	130	245	377	72	59	893
		14.7%	27.7%	42.7%	8.2%	6.7%	100.0%
	どちらかという あてはまる	153	532	779	126	75	1665
		9.2%	32.0%	46.8%	7.6%	4.5%	100.0%
	どちらかという あてはまらない	94	338	596	75	51	1154
		8.1%	29.3%	51.6%	6.5%	4.4%	100.0%
あてはまらない	83	250	533	98	66	1030	
	8.1%	24.3%	51.7%	9.5%	6.4%	100.0%	
合計		460	1365	2285	371	251	4732
		9.7%	28.8%	48.3%	7.8%	5.3%	100.0%

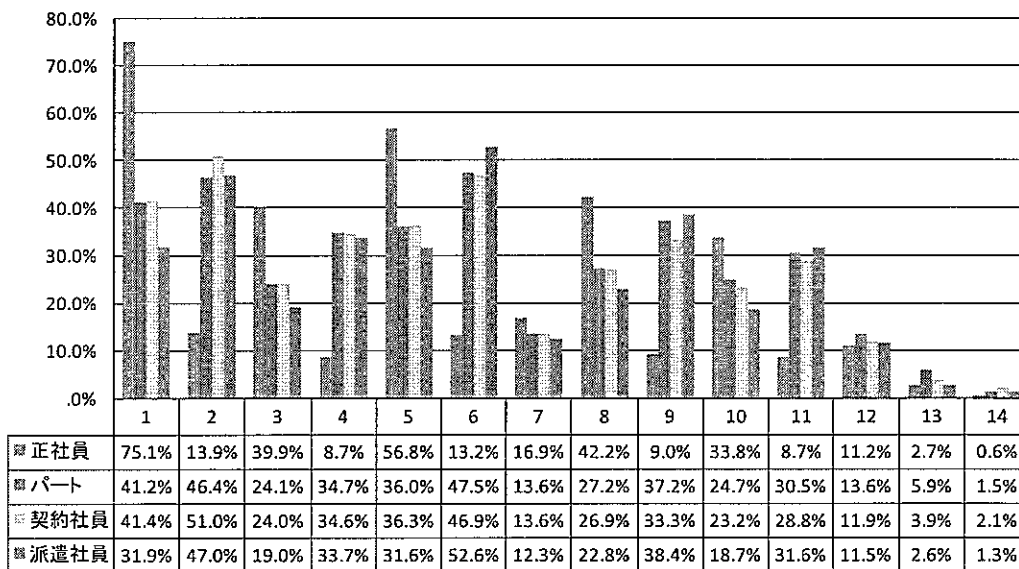
注：カイ2乗検定の結果は1%水準で有意

「職場で基幹的な仕事をしている」に「あてはまる」者では4割強が労働組合が必要と認識しているが、「あてはまらない」者では、その割合が3割強に低下する。

⑦ 労働組合が必要な理由

図表 1-15は労働組合が必要な理由をみたものである。正社員、非正規ともそれぞれ自分たちの「雇用を守ってくれるから」「不公正な扱いや差別から守ってくれるから」といった理由で労働組合が必要だと認識しているが、ここでは、非正社員が労働組合が必要だと考える理由に絞ってみよう。必要な理由として多いものを見ると、2「非正社員の雇用が守られるから」、6「労働条件に関する不公正な扱いや差別から非正社員を守ってくれるから」、4「非正社員の労働条件が上がるから」、9「非正社員が会社に苦情・不満を出しやすくなるから」などを挙げることができる。非正社員の雇用や労働条件の維持に労働組合が役に立つという認識はある意味で当然だとしても、「不公正な取り扱いや差別から守ってくれるから」「苦情を出しやすくなるから」といった理由が多く挙げられている点は注目すべきであろう。

図表 1-15 労働組合が必要な理由 (MA)

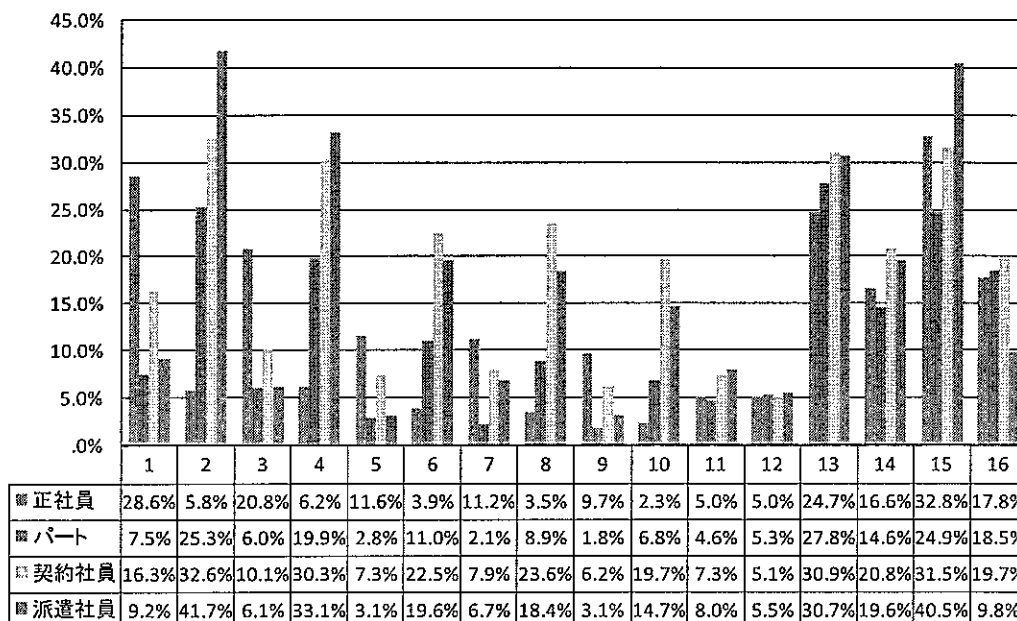


注：1～14は以下の通り。

- 1 正社員の雇用が守られるから
- 2 非正社員の雇用が守られるから
- 3 正社員の労働条件が上がるから
- 4 非正社員の労働条件が上がるから
- 5 労働条件に関する不公正な扱いや差別から正社員を守ってくれるから
- 6 労働条件に関する不公正な扱いや差別から非正社員を守ってくれるから
- 7 経営に関する情報が得られるから
- 8 正社員が会社に苦情・不満を出しやすくなるから
- 9 非正社員が会社に苦情・不満を出しやすくなるから
- 10 正社員が会社の経営や職場の改善に対して意見を出しやすくなるから
- 11 非正社員が会社の経営や職場の改善に対して意見を出しやすくなるから
- 12 従業員同士の親睦を深めるための役に立つから
- 13 地域・社会への参加に役立つから
- 14 その他

⑧ 労働組合が必要でない理由

図表 1-16 労働組合が必要でないと思う理由 (MA)



注：1～16は以下の通り。

- 1 正社員の雇用を守るためには役に立たないから
- 2 非正社員の雇用を守るためには役に立たないから
- 3 正社員の労働条件を改善するためには役立たないから
- 4 非正社員の労働条件を改善するためには役立たないから
- 5 労働条件に関する不公正な扱いや差別から正社員を守ってくれないから
- 6 労働条件に関する不公正な扱いや差別から非正社員を守ってくれないから
- 7 正社員が会社に苦情・不満を出すときの役に立たないから
- 8 非正社員が会社に苦情・不満を出すときの役に立たないから
- 9 正社員が会社の経営や職場の改善に対して意見を出すときの役に立たないから
- 10 非正社員が会社の経営や職場の改善に対して意見を出すときの役に立たないから
- 11 従業員同士の親睦を深めるための役に立たないから
- 12 地域・社会への参加に役立たないから
- 13 労働組合の活動に協力するのがわずらわしいから
- 14 労働組合の方針と自分の考え方が合わないときに困るから
- 15 活動内容が不透明になりがちな組織だから
- 16 その他

一方、図表 1-16は労働組合が必要でない理由をみたものだ。非正規からみて必要性でない理由をみると、2「非正社員の雇用を守るためには役に立たないから」、4「非正社員の労働条件を改善するためには役立たないから」といったものが多い。これは労働組合の必要な理由の裏返しの理由でもある点に留意すべきだろう。

一方、そのほかの理由として13「労働組合の活動に協力するのがわずらわしいから」や15「活動内容が不透明になりがちな組織だから」といったものも挙げられている点は見落とせない。

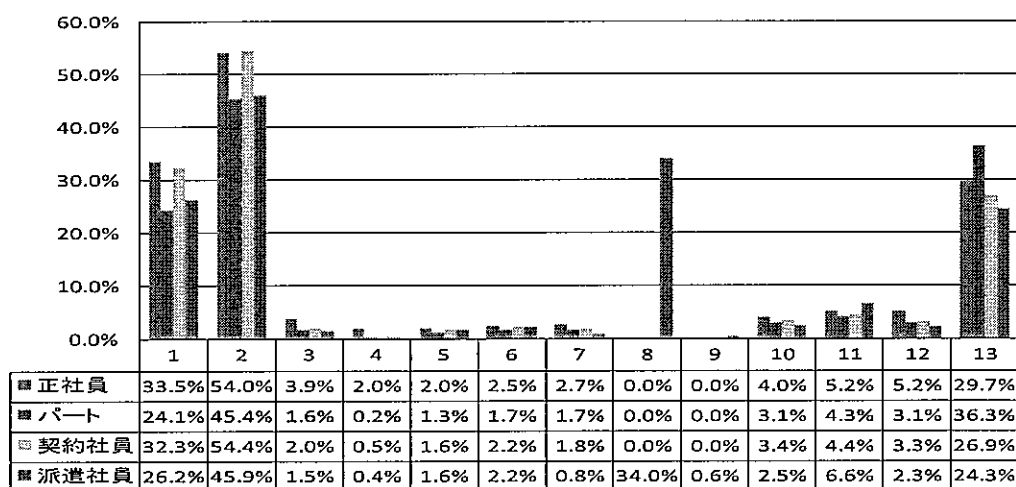
4. 発言の分析(2) — 苦情処理制度の利用ニーズについて

非正規が働いている職場で苦情や不満があった時の行動や上司とのコミュニケーションの実態、さらに苦情処理制度の有無及び制度ニーズは、冒頭に記したもう一つの「発言」(=Voice)の実態及び発言を担保するチャンネルとして重要である。それはまた先にみた労働組合の必要性の理由の上位にも挙げられており、その意味でも検討すべきことがらである。

(1) 苦情や不満があった時の行動

まず、苦情や不満があった時の行動を雇用形態別にみてみたい(図表1-17)。図表1-17によると、日常的な苦情や不満があった時の行動として、1「社内の上司に相談する」が最も多く、これに2「社内の同僚に相談する」が僅かの差で続いている。しかしそれ以外の苦情や不満の解決行動は派遣社員の8「派遣元企業の担当者に相談する」があるくらいで、それを除けばほとんどない。実際に13「何もしない」という者はかなり多い。もう一つ付け加えると、契約社員の不満解決行動が正社員なみに多いという点が挙げられる。

図表1-17 日常的に苦情や不満があった時の行動 — 雇用形態別(MA)

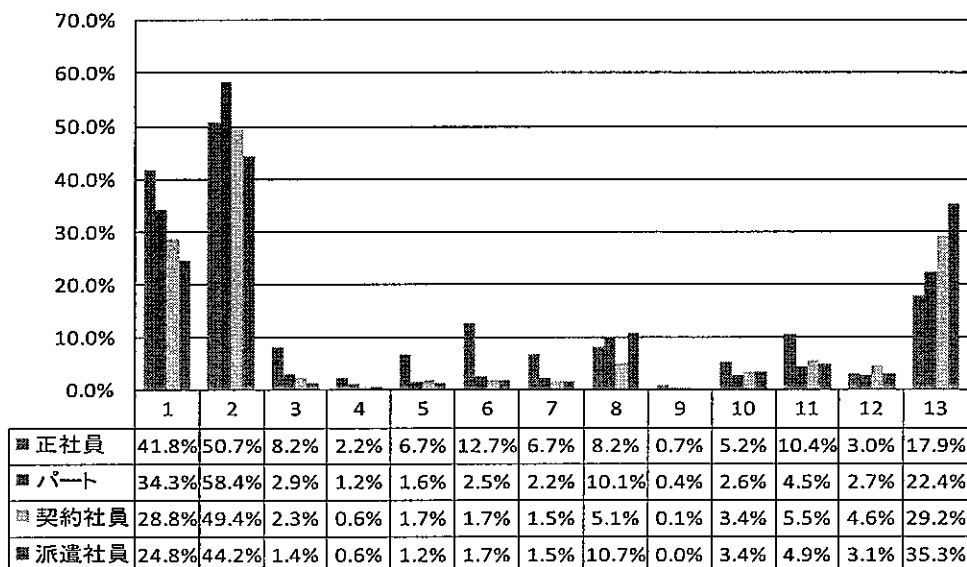


注：1～13は以下の通り。

- 1 社内の上司に相談する
- 2 社内の同僚に相談する
- 3 社内の人事労務部門に相談する
- 4 社内の労働組合に相談する
- 5 社内の従業員組織に相談する
- 6 社内の苦情処理制度に相談する
- 7 社内の専門家(カウンセラー、コンサルタントなど)に相談する
- 8 派遣元企業の担当者に相談する
- 9 派遣元企業の労働組合に相談する
- 10 社外の第三者(社外の労働組合、カウンセラー、弁護士など)に相談する
- 11 退職・転職(もしくは派遣先企業を変更)する
- 12 その他
- 13 何もしない

つづいて図表 1-18は日常的な苦情や不満があった時の行動を苦情処理制度の有無別に、また図表 1-19は労働組合の有無別にそれぞれみたものである。図表 1-18からは以下が指摘できる。

図 1-18 日常的に苦情や不満があった時の行動 — 苦情処理制度の有無別 (MA)



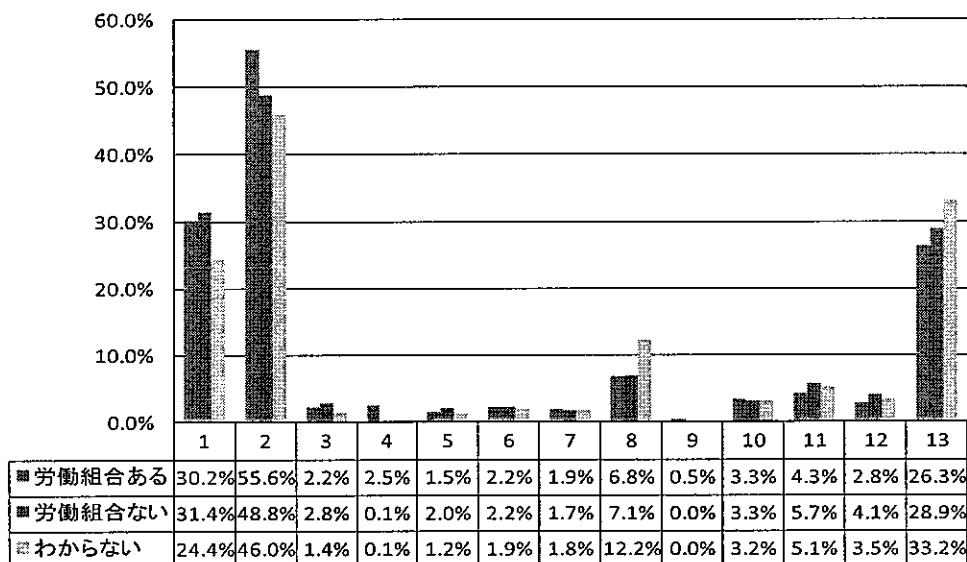
注：1～13は図表 1-17に同じ。

第 1 に、「上司に相談する」者は、「制度があり利用したことがある」者、「制度があるが利用したことがない」者、「制度のない」者、「わからない」者の順に少なくなる。

第 2 に、「同僚に相談する」者は、「制度があるが利用したことがない」者に多い。

第 3 に、「何もしない」者は、「制度があり利用したことがある」者、「制度があるが利用したことがない」者、「制度のない」者、「わからない」者の順に多くなる。

図表 1-19 日常的に苦情や不満があった時の行動 — 労働組合の有無別 (MA)



注：1～13は図表 1-17に同じ。

図表1-19は、苦情や不満があったときの行動を労働組合の有無別にみたものである。それによると、労働組合がある者の行動としては2「社内の同僚に相談する」が多くなるが、そのほかは大きな違いは認められない。さらにいえば、4「社内の労働組合に相談する」という行動をとるものは労働組合がある者にもほとんどいない。このことは、労働組合が日常の苦情や不満があったときの相談的機能を果たしていない、ということを示唆している。

(2) 職場のコミュニケーション

つぎに、職場でのコミュニケーションの実態がどのようなものかをみたい。図表1-20は、職場でのコミュニケーションの実態を雇用形態別、労働組合の有無別、仕事の基幹性のレベル別にみたものである。

図表1-20 職場のコミュニケーション (MA)

		正社員が会社に意見を 出せる機会が十分ある	非正社員が会社に 意見を伝える機会が十分ある	正社員・非正社員 の区別なく会社 からの情報提供がある	会社からの 情報提供が 十分にある	正社員・非正社員 のコミュニケーション が十分にある	非正社員も職場 のミーティング に参加する	正社員の意見 が反映されやす い	非正社員の 意見が反映 されやすい	上記のどれも 該当しない
雇用形態	正社員	31.1%	8.8%	21.0%	12.9%	18.1%	20.3%	11.1%	2.7%	40.5%
	パート	11.6%	12.5%	14.7%	10.1%	22.5%	17.1%	9.1%	6.0%	48.9%
	契約社員	19.3%	18.7%	27.4%	13.5%	31.4%	35.5%	12.3%	6.4%	32.0%
	派遣社員	19.4%	15.2%	19.8%	13.9%	32.2%	30.2%	15.3%	4.8%	33.5%
労働組合	ある	27.2%	16.2%	27.1%	14.9%	30.0%	33.9%	14.0%	5.3%	28.7%
	ない	19.3%	12.7%	18.5%	11.5%	22.4%	22.7%	11.8%	4.9%	43.0%
職場で基幹的な 仕事をしている	あてはまる	24.3%	17.4%	25.7%	15.9%	28.8%	32.1%	13.5%	7.0%	32.3%
	どちらかという とあてはまる	22.3%	14.8%	23.1%	14.4%	27.2%	27.3%	11.9%	5.0%	35.5%
	どちらかという とあてはまらな	20.0%	11.9%	18.4%	10.1%	26.3%	24.5%	13.8%	4.4%	37.9%
	あてはまらない	14.3%	9.9%	13.8%	8.7%	20.0%	17.5%	8.3%	3.1%	52.6%

それによると、以下が指摘できる。

第1に、雇用形態別では、正社員は「正社員の意見を出せる」と回答し、非正規では契約社員と派遣社員が、「非正社員も職場のミーティングに参加する」と回答している。

第2に、労働組合の有無別では、「正社員が会社に意見を伝える機会が十分ある」などすべての項目について労働組合のある方がないよりもコミュニケーションが担保されている。

第3に、職場で基幹的な業務を担っている非正規ほど、ミーティングへの参加や情報提供をはじめとしたコミュニケーションが担保されている。

(3) 上司とのコミュニケーション

上司とのコミュニケーションについてみたものが図表1-21である。これによると、日々の会話の内容としては、仕事内容に関することが多く、ついで休暇や労働時間関連のこと、そして人間関係などが続く。しかし雇用形態の別、労働組合の有無の別、基幹化の程度によって上司とのコミュニケーションに濃淡のあることがわかる。第1に、正社員は「仕事について」をはじめとするどの項目についてもコミュニケーションがとれている。これに次ぐのは契約社員、そして派遣社員で、パートではあまりとれていない。第2に、労働組合の有無では、いずれの項目でも労働組合がある者の方がコミュニケーションがとれている。第3に、基幹化している非正規の方がいずれの項目においてもコミュニケーションがとれている。

図表1-21 上司とのコミュニケーション (MA)

		担当している仕事内容	今後の仕事	長期的なキャリア	能力開発	賃金	労働時間	休日・休暇	職場の雰囲気・人間関係	職場内のいじめ・嫌がらせ	作業環境・設備	会社からの情報提供	職場の意思決定への参加	契約期間・契約の更新	その他	仕事に関する話をしていない
雇用形態	正社員	66.7%	33.8%	11.1%	9.9%	8.4%	12.7%	20.0%	25.1%	4.7%	20.8%	14.3%	8.2%	1.0%	0.2%	19.4%
	パート	48.9%	18.0%	2.9%	3.0%	6.0%	13.7%	23.7%	19.2%	2.8%	13.9%	7.6%	3.2%	6.3%	0.4%	35.6%
	契約社員	63.1%	26.4%	6.8%	5.1%	9.2%	12.5%	22.2%	23.2%	3.6%	19.1%	15.1%	6.0%	18.2%	0.6%	22.3%
	派遣社員	60.9%	22.4%	3.9%	2.8%	3.8%	8.7%	20.4%	19.5%	3.8%	18.8%	12.4%	4.8%	14.0%	0.3%	26.8%
労働組合	ある	67.1%	29.2%	9.4%	7.2%	6.8%	14.6%	23.4%	24.0%	3.7%	19.7%	14.6%	6.6%	12.8%	0.2%	19.8%
	ない	59.3%	26.2%	5.9%	5.4%	7.9%	11.0%	20.4%	21.6%	4.1%	19.5%	12.4%	6.4%	7.7%	0.6%	25.8%
職場で基幹的な仕事をしている	あてはまる	67.9%	33.4%	10.5%	8.5%	10.4%	14.7%	25.6%	28.1%	5.6%	24.6%	16.8%	10.5%	10.5%	0.8%	18.3%
	どちらかという とあてはまる	64.0%	28.2%	7.1%	5.8%	7.7%	12.3%	21.2%	23.2%	3.6%	19.8%	13.6%	6.1%	9.4%	0.3%	21.3%
	どちらかという とあてはまらない	60.5%	21.8%	4.3%	3.9%	4.9%	12.3%	22.1%	20.0%	3.6%	17.0%	11.9%	3.3%	11.3%	0.3%	25.9%
	あてはまらない	43.9%	15.6%	2.7%	2.8%	3.9%	7.9%	17.3%	15.0%	2.2%	10.2%	6.1%	2.4%	7.7%	0.2%	42.4%

(4) 苦情・不満を申し出る制度の有無及び利用実態

労使のコミュニケーションを図る上で、苦情や不満を申し出ることができる制度は重要である。それでは制度の有無と利用の実態はどのようなものか。図表1-22は苦情や不満を申し出る制度の有無や利用の実態を雇用形態別にみたものである。

図表1-22 苦情・不満を申し出る制度と利用実態 — 雇用形態別

		従業員が苦情や不満を申し出る制度と利用状況				合計
		制度があり、 利用したことがある	制度はあるが、 利用したことはない	制度はない	制度があるか どうか分からない	
雇用形態	正社員	49	490	814	365	1718
		2.9%	28.5%	47.4%	21.2%	100.0%
	パート・ アルバイト	29	224	651	659	1563
		1.9%	14.3%	41.7%	42.2%	100.0%
	契約・臨時 社員	33	497	494	550	1574
		2.1%	31.6%	31.4%	34.9%	100.0%
	派遣社員	23	488	397	687	1595
		1.4%	30.6%	24.9%	43.1%	100.0%
合計		134	1699	2356	2261	6450
		2.1%	26.3%	36.5%	35.1%	100.0%

それによると、パートを除けば雇用形態による違いは小さい。つまり正社員も契約、派遣社員も勤務先に制度があるというのが約3割だが、そのうち、実際に制度を利用したことがある者はいずれも1%～2%程度と極めて少ない。つまり大半は制度があっても利用はしていない。

これを労働組合の有無別にみたものが図表1-23である。これによると、制度があるという割合は、労働組合のある方が48.9%と組合のない者の19.2%よりも高く、利用状況もほんのすこしだけ多い。

図表1-23 苦情・不満を申し出る制度と利用実態 — 労働組合の有無別

		従業員が苦情や不満を申し出る制度と利用状況				合計
		制度があり、 利用したことがある	制度はあるが、 利用したことはない	制度はない	制度があるかどうか 分からない	
労働組合の 有無	ある	58	856	332	623	1869
		3.1%	45.8%	17.8%	33.3%	100.0%
	ない	48	493	1639	634	2814
		1.7%	17.5%	58.2%	22.5%	100.0%
	わからない	28	350	385	1004	1767
		1.6%	19.8%	21.8%	56.8%	100.0%
合計		134	1699	2356	2261	6450
		2.1%	26.3%	36.5%	35.1%	100.0%

つぎに制度があり利用したことがあるという者（134名）がどのような事項について利用したのか、その内訳をみると図表1-24のようになっている。「担当している仕事内容」が最も多く、「職場の雰囲気・人間関係」、「作業環境・設備」と「職場内のいじめ・嫌がらせ」がこれに続く。雇用形態別にみると、とくに派遣社員が「担当している仕事内容」や「職場の雰囲気・人間関係」を不満として利用するケースが多い。

図表1-24 苦情・不満を申し出る制度の利用内容（MA）

		苦情・不満を申し出る制度の利用内容													
		担当して いる仕事 内容	今後の 仕事	長期的な キャリア	能力開発	賃金	労働時間	休日・ 休暇	雰囲気・ 人間関係	職場内の いじめ・ 嫌がらせ	作業環境 ・設備	会社からの 情報提供	職場の 意思決定 への参加	契約期間・ 契約の更新	その他
雇用 形態	正社員	19	5	5	3	6	6	3	11	3	5	1	1	1	6
		38.8%	10.2%	10.2%	6.1%	12.2%	12.2%	6.1%	22.4%	6.1%	10.2%	2.0%	2.0%	2.0%	12.2%
	パート・ アルバイト	7	2	0	1	4	7	6	9	5	8	4	2	2	0
		24.1%	6.9%	0.0%	3.4%	13.8%	24.1%	20.7%	31.0%	17.2%	27.6%	13.8%	6.9%	6.9%	0.0%
	契約・臨時 社員	11	4	1	0	5	3	1	10	7	8	1	0	1	4
		33.3%	12.1%	3.0%	0.0%	15.2%	9.1%	3.0%	30.3%	21.2%	24.2%	3.0%	0.0%	3.0%	12.1%
派遣社員	12	3	1	1	1	1	2	10	6	6	1	4	2	2	
	52.2%	13.0%	4.3%	4.3%	4.3%	4.3%	8.7%	43.5%	26.1%	26.1%	4.3%	17.4%	8.7%	8.7%	

さらに、制度がないのであったほうがよいと考えるものはどのくらいか、をみると、全体では、「あったほうがよい」が29.7%、「どちらかといえばあったほうがよい」が32.7%と、約6割に達する（図表1-25）。これを雇用形態別にみると、パートでは56.9%とやや低いが、契約社員では66.9%、派遣社員では65.5%と多くなっている。雇用形態の如何を問わず、制度がないのであったほうがよいと考えるものが過半数を占めているといえる。

図表1-25 苦情・不満を申し出る制度の必要度

		苦情や不満を申し出る制度の必要度					合計
		あったほうがよい	どちらかという とあったほうが よい	どちらでも よい	どちらかという とないほうがよい	ないほうが よい	
雇用形態	正社員	363	361	418	17	20	1179
		30.8%	30.6%	35.5%	1.4%	1.7%	100.0%
	パート・アルバイト	319	426	521	21	23	1310
		24.4%	32.5%	39.8%	1.6%	1.8%	100.0%
	契約・臨時社員	352	347	328	6	11	1044
		33.7%	33.2%	31.4%	0.6%	1.1%	100.0%
	派遣社員	336	374	352	8	14	1084
		31.0%	34.5%	32.5%	0.7%	1.3%	100.0%
合計		1370	1508	1619	52	68	4617
		29.7%	32.7%	35.1%	1.1%	1.5%	100.0%

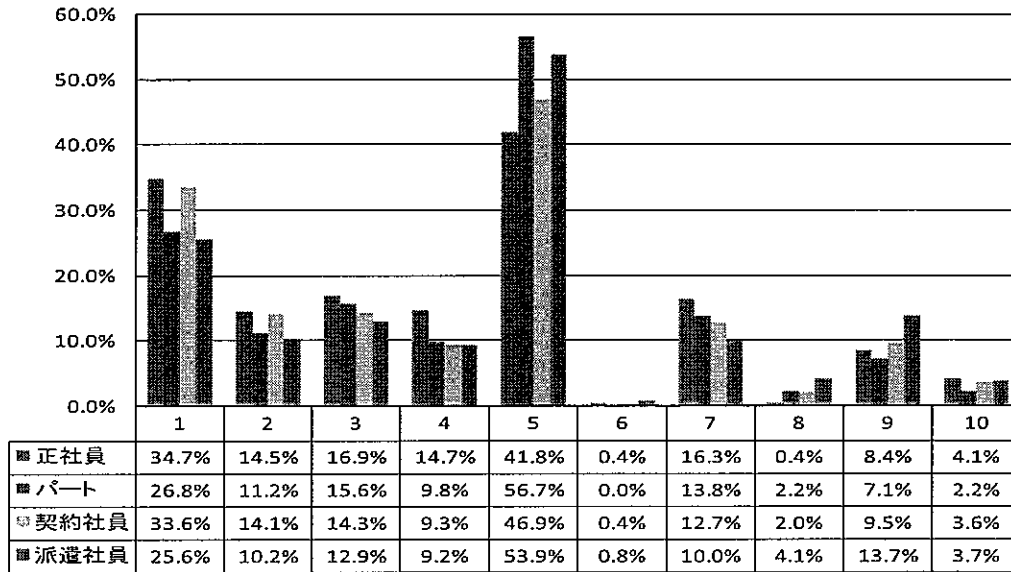
(5) 苦情処理制度を利用しない理由

これまでみてきたように、職場に苦情処理制度があるとする者が約3割、したがって残る7割は制度がないのであるが、そのうち制度が「あったほうがよい」と考えているものは、約6割と多いが、制度はなくてもよいと考える者もいるのも事実である。そこで、苦情処理制度を利用しない理由とはどのようなものかをみたものが図表1-26である。

それによると、以下が指摘できる。第1に5「制度を利用するほどの苦情や不満はないから」が最も多く、1「問題が解決するとは思えないから」、3「職場の上司や同僚との人間関係が悪くなりそうだから」、7「普段、上司に相談しているから」などが続いている。

第2に、雇用形態別では、5「制度を利用するほどの苦情や不満はないから」はパートや派遣社員でやや多く、1「問題が解決するとは思えないから」は正社員と契約社員でやや多いという傾向があるが、全体としては雇用形態による違いはそれほど大きくないといえる。

図表 1-26 苦情処理制度を利用しない理由 (MA)



注：1～10は以下の通り。

- 1 問題が解決されるとは思えないから
- 2 将来の自分の立場が悪くなると思うから
- 3 職場の上司や同僚との人間関係が悪くなるから
- 4 職場に苦情や不満を申し立てにくい雰囲気があるから
- 5 制度を利用するほどの苦情や不満はないから
- 6 別の方法で問題を解決できるから
- 7 普段、上司に相談しているから
- 8 制度を利用する権利がないから
- 9 制度についてよく知らないから
- 10 その他

5. プロモーションの分析(1) — 正社員への登用制度

これまで、労働組合の必要性認識、苦情や不満があったときの行動や苦情処理の制度に関連した事項について分析を試みてきた。冒頭に示した図表 1-1 にそっていえば、いわゆるボイス (Voice) 関連である。

一方、労働条件の維持向上のチャンネルにはボイスとならんでプロモーションも見落とせない。プロモーションにも①勤務先での正社員登用等を通じたチャンネルと②非正規が転職して正社員になる (いわゆるキャリアアップ) を通じたチャンネルがある。この5では、このプロモーションのうち勤務先での正社員登用 — つまり非正規が正社員になることを通じて労働条件の向上や不満の改善をはかるチャンネル — について取り上げ、①正社員への登用制度の有無、②職場での登用実績の有無、③登用制度を通じた正社員登用希望とその理由、④今の勤務先で正社員になる可能性、などの分析を行う。

(1) 調査対象者のこれまでのキャリア

分析に入る前に、今回調査の対象となった人々のこれまでのキャリアをみておくと図表1-27のようになる。ここから以下の点が指摘できる。

図表1-27 現在の雇用形態とこれまでに経験した雇用形態

		雇用形態の変更				合計
		正規の経験 のみの正社員	非正規の経験 ある正社員	非正規の経験 のみの非正規	正規の経験 ある非正規	
雇用形態	正社員	869	849	0	0	1718
		50.6%	49.4%	0.0%	0.0%	100.0%
	パート・アルバイト	0	0	472	1091	1563
		0.0%	0.0%	30.2%	69.8%	100.0%
	契約・臨時社員	0	0	386	1188	1574
	0.0%	0.0%	24.5%	75.5%	100.0%	
	派遣社員	0	0	346	1249	1595
		0.0%	0.0%	21.7%	78.3%	100.0%
合計		869	849	1204	3528	6450
		13.5%	13.2%	18.7%	54.7%	100.0%

第1に、現在、正社員で働く者のうち、正社員のみ経験しか持たないものは約半数であり、残る半数はなんらかの形態で非正規雇用を経験している（＝正社員の経験のみの正社員は50.6%）。

第2に、現在、非正規として働いている者のうち、正社員の経験のある者は7割以上を占めており、非正規の経験しかない非正社員はむしろ少数である（2割～3割）。

第3に、したがって現在、非正規であってもかつて正社員の経験のある者が多く、その割合は、現在パートの者では69.8%、現在契約社員のものでは75.7%、現在派遣社員の者では、78.3%に及んでいる。つまり、正確な経緯はデータの制約上不明だが、学校卒業後に一度正社員として就職したが、理由があつて辞めて、（非正規の7～8割は転職して）現在の非正規としての働き方を選択したという経緯がある。

ここで今回の調査対象者（男女比は半々；男性48.6%、女性が51.4%。未婚が58.6%、既婚が34.8%）のキャリアの平均的な姿を（やや強引ではあるが）描くと以下のようなになるだろう。

学校卒業（大卒以上約4割；高卒3割；短大・専門学校3割弱）→正社員入社（現在非正規の約7～8割。通算仕事経験年数は平均6～7年）→転職（平均回数約3回）・・・→現勤務先（平均勤続年数約4年）→現在平均年齢34～35才

おおよそこのようなキャリアを持つ調査対象者が、（非正規の場合には正社員登用の希望を含めて）今後どのようなキャリア志向を持っているかが問題とされるというわけである。まずはこの点を明確にしておくことが必要であろう。

以下では、非正規の将来のキャリアを考察する上で重要だと思われる正社員登用の希望の有無及びそれを支える登用制度の有無や上司などからの働きかけ、本人からみた実現の可能性などについて分析していく。

(2) 正社員への登用制度の有無

まず、正社員への登用制度の有無についてみると、制度があるのが全体の36.3%、ないのが32.9%、わからないが30.8%である（図表1-28）。

図表 1-28 正社員への登用制度の有無

		正社員に登用する仕組みの有無			合計
		ある	ない	わからない	
雇用形態	正社員	671	445	602	1718
		39.1%	25.9%	35.0%	100.0%
	パート・アルバイト	457	544	562	1563
		29.2%	34.8%	36.0%	100.0%
	契約・臨時社員	763	475	336	1574
		48.5%	30.2%	21.3%	100.0%
	派遣社員	448	660	487	1595
		28.1%	41.4%	30.5%	100.0%
合計		2339	2124	1987	6450
		36.3%	32.9%	30.8%	100.0%

(3) 正社員登用の実績

つぎに正社員への登用制度の実績はどうか（図表 1-29）。図表 1-29によると、過去 1 年間で、職場で正社員に登用された人がいると回答した者は、正社員では、28.3%、契約社員では、35.9%、派遣社員では26.9%、パートでは18.2%となっている。雇用形態にもよるが、2割弱～3割強の者が正社員への登用がされて職場に居ることになる。

図表 1-29 正社員登用の実績 — 雇用形態別

		正規への登用実績				合計
		今の会社で 正社員になるために 取り組んでいる 非正社員	正社員に 登用された 非正社員	該当者は いない	わからない	
雇用形態	正社員	260	486	700	442	1718
		15.1%	28.3%	40.7%	25.7%	
	パート・アルバイト	159	284	650	555	1563
		10.2%	18.2%	41.6%	35.5%	
	契約・臨時社員	413	565	546	328	1574
		26.2%	35.9%	34.7%	20.8%	
	派遣社員	185	429	634	469	1595
		11.6%	26.9%	39.7%	29.4%	
合計		1017	1764	2530	1794	6450

(4) 正社員登用制度の応募を勧められたことがあるか

この 1 年間に勤務先の上司や正社員から今の会社で正社員になることや正社員登用の機会に応募することを勧められたことについて雇用形態別にみたものが図表 1-30である。

契約社員がやや多く約 2 割、派遣社員が13.9%、パートが12.0%となっている。

図表 1-30 雇用形態別正社員への勧誘の有無

		上司などからの正社員になることの勧誘		合計
		ある	ない	
雇用形態	パート・アルバイト	187	1376	1563
		12.0%	88.0%	100.0%
	契約・臨時社員	313	1261	1574
		19.9%	80.1%	100.0%
	派遣社員	221	1374	1595
		13.9%	86.1%	100.0%
合計		721	4011	4732
		15.2%	84.8%	100.0%

(5) 正社員への登用の希望

そこで非正規の正社員への登用の希望はどうであろうか。図表 1-31によると、正社員への登用の希望者は、契約社員で多く、パートで少ない。

図表 1-31 雇用形態別正社員への登用の希望

		現在の職場における正社員登用への希望の有無			合計
		はい	いいえ	わからない	
雇用形態	パート・アルバイト	211	907	445	1563
		13.5%	58.0%	28.5%	100.0%
	契約・臨時社員	564	512	498	1574
		35.8%	32.5%	31.6%	100.0%
	派遣社員	459	622	514	1595
		28.8%	39.0%	32.2%	100.0%
合計		1234	2041	1457	4732
		26.1%	43.1%	30.8%	100.0%

(6) 今の会社で正社員になれる可能性

いまの会社で正社員になれる可能性について尋ねた結果をこれまで経験した雇用形態別にみたものが図表 1-32である。これによると、なれる可能性があるというものが契約社員でやや多い。

図表 1-32 雇用形態別正社員になる可能性

		正社員になることができる可能性					合計	
		間違いなく なれる	ほぼなれる	半々	ほぼなれる 見込みはない	全くなれる 見込みはない		わからない
雇用形態	パート・アルバイト	70	138	294	311	392	358	1563
		4.5%	8.8%	18.8%	19.9%	25.1%	22.9%	100.0%
	契約・臨時社員	87	168	382	371	365	201	1574
		5.5%	10.7%	24.3%	23.6%	23.2%	12.8%	100.0%
	派遣社員	54	106	258	402	519	256	1595
		3.4%	6.6%	16.2%	25.2%	32.5%	16.1%	100.0%
合計		211	412	934	1084	1276	815	4732
		4.5%	8.7%	19.7%	22.9%	27.0%	17.2%	100.0%

(7) 正社員への登用の希望の有無に影響を与える要因

これまでの分析結果をまとめると、非正規のうち今の勤務先で正社員に登用されることを希望する者は全体の4分1程度（26.1%）であり、希望しない者が4割強（43.1%）、「わからない」という者が約3割（30.8%）という結果であった。

ところで、いかなる要因が希望の有無に影響を与えているのか。とりわけ正社員への登用を希望する者とはどのような者か。

第1に、勤務先での正社員登用制度の有無による影響である。登用制度のある（ない）場合、登用の希望が高まる（低下する）可能性があるが実際にはどうか。

第2に、非正規の属性による影響である。主婦パートではなく若年の生計の主たる担い手（それも男子）の方が、また周辺業務よりもコア業務についている者の方が、それぞれ正社員への登用を望むと考えられる。

第3に、非正規のキャリアによる影響である。一般に非正規のみの経験者は正社員を辞めて非正規になったものよりも正社員登用を希望するかもしれない。あるいは現勤務先ではなく他の会社で正社員になることを望むものもいるだろう。

① 登用制度の有無

以下の図表1-33からも知られるように登用制度の有無は希望の有無とあまり関係していない。

図表1-33 登用制度の有無別希望の有無

		正社員登用への希望の有無			合計
		はい	いいえ	わからない	
正社員に登用 する仕組みの 有無	ある	459	696	513	1668
		27.5%	41.7%	30.8%	100.0%
	ない	495	786	398	1679
		29.5%	46.8%	23.7%	100.0%
	わからない	280	559	546	1385
		20.2%	40.4%	39.4%	100.0%
合計		1234	2041	1457	4732
		26.1%	43.1%	30.8%	100.0%

つまり勤務先に登用制度があるから登用を希望するという関係にはなっていない。

② 非正規の属性

つぎに非正規の属性はどうか。図表1-34は性別と正社員登用の希望との関係をみたものだが、これによると大きな差異はない。

図表1-34 性別希望の有無

		正社員登用への希望の有無			合計
		はい	いいえ	わからない	
性別	男性	628	848	759	2235
		28.1%	37.9%	34.0%	100.0%
	女性	606	1193	698	2497
		24.3%	47.8%	28.0%	100.0%
合計		1234	2041	1457	4732
		26.1%	43.1%	30.8%	100.0%

図表 1-35 家計支持者別希望の有無

		正社員登用への希望の有無			合計
		はい	いいえ	わからない	
家計支持者	あなたご自身	654 30.7%	798 37.4%	680 31.9%	2132 100.0%
	あなたの配偶者	205 19.7%	577 55.5%	258 24.8%	1040 100.0%
	あなたの親	340 24.0%	601 42.5%	474 33.5%	1415 100.0%
	その他	35 24.1%	65 44.8%	45 31.0%	145 100.0%
合計		1234 26.1%	2041 43.1%	1457 30.8%	4732 100.0%

だが、家計支持者別にみると、差異があり、自分が家計支持者では、登用希望者がやや多くなる（図表 1-35）。

図表 1-36は、仕事のレベルとの関係を見たものだが、これによると、基幹的な仕事をしているほど登用を希望する傾向がみられる。

図表 1-36 仕事のレベル別希望の有無

		正社員登用への希望の有無			合計
		はい	いいえ	わからない	
職場の基幹的な仕事をしている	あてはまる	269 30.5%	385 43.6%	229 25.9%	883 100.0%
	どちらかというにあてはまる	448 26.9%	705 42.3%	512 30.8%	1665 100.0%
	どちらかというにあてはまらない	297 25.7%	472 40.9%	385 33.4%	1154 100.0%
	あてはまらない	220 21.4%	479 46.5%	331 32.1%	1030 100.0%
	合計	1234 26.1%	2041 43.1%	1457 30.8%	4732 100.0%

- ③ キャリアの影響 — 正社員登用を希望する者としいない者、それぞれの将来のキャリア志向
 非正規全体のうち正社員への登用を希望する者、登用を希望しない者、分からない者がそれぞれ近い将来（今後3年以内）にどのようなキャリアを志向しているのか。この点を整理すると図表 1-37のようになる（将来のキャリア志向のうち、「わからない」「仕事を辞める」などはサンプル数少数のため割愛する）。

図表 1-37 正社員登用希望別にみた今後のキャリア志向

今の職場の正社員への登用希望	今後のキャリア志向（3年後）
正社員への登用を希望する (100% ; 1234人)	① 今の会社で正社員 (43.3% ; 534人) ② 今の会社で非正社員 (25.4% ; 313人) ③ 他の会社で正社員 (13.0% ; 160人) ④ 他の会社で非正規 (2.9% ; 36人)
正社員への登用を希望しない (100% ; 2041人)	④ 今の会社で正社員 (0.9% ; 18人) ① 今の会社で非正社員 (33.0% ; 674人) ② 他の会社で正社員 (20.9% ; 427人) ③ 他の会社で非正規 (13.2% ; 270人)
わからない (100% ; 2041人)	③ 今の会社で正社員 (8.0% ; 117人) ① 今の会社で非正社員 (31.2% ; 454人) ② 他の会社で正社員 (19.4% ; 282人) ④ 他の会社で非正規 (4.9% ; 71人)

これによると、今の職場で登用を希望する者の4割強は、今の会社で正社員になりたいが最も多く、今の会社で非正規を希望する者が25.4%とこれに次ぐ。他の会社に移ることを希望するものは15%程度と少ない。これに対して今の職場で正社員への登用を希望しない者の最多は今の会社で非正規のままでいたい者（33.0%）であり、全体の3分の1を占める。これに次ぐのが他の会社で正社員になりたい者（20.9%）、他の会社で非正規になりたい者（13.2%）である。なお、登用を希望するかどうか分からない者の多くも今の会社で非正規を希望する者（31.2%）であり、他の会社で正社員になりたい者（19.4%）がこれに続いている。

(8) キャリア転換と将来のキャリア志向

最後に、正社員と非正規あわせて、これまでのキャリアが将来のキャリアといかなる関係にあるかをみたものが図表 1-38である。これによると、正社員のみ経験の正社員では、今の会社で正社員として働くとするものが最も多く、その割合は72.2%である。これに次いで今の会社の正社員として働くという割合が多いのが、非正規の経験のある正社員で66.1%である。これに対して、非正規経験のみの非正規と正規経験のある非正規の場合は、今の会社で正社員として働く割合は1割強にまで低下し、今の会社で非正規として働くが4分の1から3割強と多くなる。

図表 1-38 これまでのキャリア別今後のキャリア志向

雇用形態の変更		将来希望する就業形態近い将来									合計
		今の会社で、 正社員として 働く	今の会社で、 非正社員として 働く	他の会社で、 正社員として 働く	他の会社で、 非正社員として 働く	独立・起業を して自営業者 として働く	家業を継ぐ	仕事をやめる	その他	わからない	
正規の経験のみの 正社員		527	6	52	2	6	2	37	2	135	869
		72.2%	0.7%	6.0%	0.2%	0.7%	0.2%	4.3%	0.2%	15.5%	100.0%
	非正規の経験ある 正社員	561	9	100	12	14	4	44	7	98	849
		66.1%	1.1%	11.8%	1.4%	1.6%	0.5%	5.2%	0.8%	11.5%	100.0%
非正規の経験のみの 非正規		156	324	221	103	29	7	115	10	239	1204
		13.0%	26.9%	18.4%	8.6%	2.4%	0.6%	9.6%	0.8%	19.9%	100.0%
正規の経験ある 非正規		513	1117	648	274	98	8	239	19	612	3528
		14.5%	31.7%	18.4%	7.8%	2.8%	0.2%	6.8%	0.5%	17.3%	100.0%
合計		1857	1456	1021	391	147	21	435	38	1084	6450
		28.8%	22.6%	15.8%	6.1%	2.3%	0.3%	6.7%	0.6%	16.8%	100.0%

6. プロモーションの分析(2) — 人材育成・能力開発

非正規の問題をプロモーションを通じて解決していくためには、非正規への能力開発の現状分析も必要である。そこで以下では、(1)過去1年間の会社が設定した教育訓練の受講状況、(2)仕事に役立つ能力や知識を獲得する際に困っていること、(3)自己啓発で行っていること、について分析する。

(1) 過去1年間の会社が設定した教育訓練の受講状況

まず、過去1年間の会社が設定した教育訓練の受講状況について雇用形態別にみたものが図表1-39である。これによると、契約社員などは正社員に比べて受講状況はむしろやや高いなどの傾向があるが、パートや派遣と比べると正社員の方が受講が多い。

図表1-39 過去1年間の会社が設定した教育訓練の受講状況(M.A)

		過去1年間教育訓練受講状況						合計
		新入社員向けの導入教育	階層別研修	職能別研修	課題別研修	その他研修	いずれも受けていない	
雇用形態	正社員	311	252	289	212	223	928	1718
		18.1%	14.7%	16.8%	12.3%	13.0%	54.0%	
	パート・アルバイト	117	47	118	95	132	1198	1563
		7.5%	3.0%	7.5%	6.1%	8.4%	76.6%	
	契約・臨時社員	236	126	295	235	252	846	1574
	15.0%	8.0%	18.7%	14.9%	16.0%	53.7%		
	派遣社員	216	72	211	198	275	936	1595
		13.5%	4.5%	13.2%	12.4%	17.2%	58.7%	
合計		880	497	913	740	882	3908	6450

つぎに教育訓練機会の満足度別に受講状況をみたものが図表1-40である。これによると、満足度が高い者の方が不満を持つよりも受講状況が高くなる傾向にある。

図表1-40 能力向上機会と過去1年間の教育訓練受講状況

		過去1年間教育訓練受講状況						合計
		新入社員向けの導入教育	階層別研修	職能別研修	課題別研修	その他研修	いずれも受けていない	
仕事に役立つ能力や知識を身につける機会	満足	100	65	98	91	70	213	452
		22.1%	14.4%	21.7%	20.1%	15.5%	47.1%	
	やや満足	360	229	386	290	316	1115	2082
		17.3%	11.0%	18.5%	13.9%	15.2%	53.6%	
	やや不満	276	147	318	243	352	1633	2558
	10.8%	5.7%	12.4%	9.5%	13.8%	63.8%		
	不満	144	56	111	116	144	947	1358
		10.6%	4.1%	8.2%	8.5%	10.6%	69.7%	
合計		880	497	913	740	882	3908	6450

(2) 仕事に役立つ能力や知識を獲得する際に困っていること

非正規に限定してみると、図表1-41にあるように、現在の職場で正社員登用を希望している者ほど、能力開発面で困難を抱えていることがわかる。

図表 1-41 正社員登用の希望と能力開発面での困難

		能力開発面で困っていること										合計	
		仕事がいそがしくて時間がない	仕事以外のことがいそがしくて時間がない	能力を高められるような仕事に接する機会がない	目標とするような上司・先輩が周りにいない	上司や先輩からの指導・アドバイスがない・足りない	研修・講座などを受ける機会がない	研修・講座などを受ける費用の負担が大きい	どのような能力を高めていけばいいかわからない	能力や知識を身につける方法がわからない	その他		特に困ったことはない
現在の職場における正社員登用への希望の有無	はい	259	143	279	216	196	337	315	213	122	22	304	1234
		21.0%	11.6%	22.6%	17.5%	15.9%	27.3%	25.5%	17.3%	9.9%	1.8%	24.6%	
	いいえ	281	230	390	352	249	354	327	255	160	29	790	2041
		13.8%	11.3%	19.1%	17.2%	12.2%	17.3%	16.0%	12.5%	7.8%	1.4%	38.7%	
	わからない	263	142	254	226	187	332	303	280	171	18	510	1457
		18.1%	9.7%	17.4%	15.5%	12.8%	22.8%	20.8%	19.2%	11.7%	1.2%	35.0%	
合計		803	515	923	794	632	1023	945	748	453	69	1604	4732

(3) 自己啓発で行っていること

一方、自己啓発で行っていることを正社員への登用の希望別にみると、図表 1-42にあるように、希望する者ほど自己啓発を行っており、能力開発面での困難を自己啓発で補おうとする傾向がある。

図表 1-42 正社員登用の希望と自己啓発の実践

		自己啓発で行っていること								合計	
		希望する職業と関係のある仕事をしている	今の勤務先で徐々に高度な仕事に取り組んでいる	専門学校や資格学校などに通学している	資格取得のため通信教育を受講している	今の勤務先・企業内で人脈形成をしている	今の勤務先・企業の外で人脈形成をしている	日常の仕事から意識的に学んでいる	その他		特に何もしていない
Q19A 現在の職場における正社員登用への希望の有無	はい	178	220	30	104	152	71	423	49	485	1234
		14.4%	17.8%	2.4%	8.4%	12.3%	5.8%	34.3%	4.0%	39.3%	
	いいえ	190	124	75	129	78	100	406	111	1199	2041
		9.3%	6.1%	3.7%	6.3%	3.8%	4.9%	19.9%	5.4%	58.7%	
	わからない	121	139	41	80	87	83	368	50	805	1457
		8.3%	9.5%	2.8%	5.5%	6.0%	5.7%	25.3%	3.4%	55.3%	
合計		489	483	146	313	317	254	1197	210	2489	4732

図表 1-43は、能力開発面で困っている状況を労働組合の必要性別にみたものである。それによると、労働組合の必要性認識と能力開発面での困難とは関係しており、困難を訴えるものほど労働組合が必要だとする者が多い。

図表 1-43 能力開発面の困難と労働組合の必要性

		能力開発面で困っていること										合計	
		仕事がいそがしくて時間が足りない	仕事以外のことがいそがしくて時間が足りない	能力を高められるような仕事に接する機会がない	目標とするような上司・先輩が周りにいない	上司や先輩からの指導・アドバイスがない・足りない	研修・講座などを受けられる機会がない	研修・講座などを受けられる費用の負担が大きい	どのような能力を高めたいかわからない	能力や知識を身につける方法がわからない	その他		特に困ったことはない
労働組合の必要性	絶対に必要である	116	48	106	120	94	120	103	70	44	11	110	460
		25.2%	10.4%	23.0%	26.1%	20.4%	26.1%	22.4%	15.2%	9.6%	2.4%	23.9%	
	どちらかというほうがよい	278	180	341	268	229	384	316	264	147	24	293	1365
		20.4%	13.2%	25.0%	19.6%	16.8%	28.1%	23.2%	19.3%	10.8%	1.8%	21.5%	
	どちらでもよい	337	218	376	319	253	419	408	351	219	24	913	2285
		14.7%	9.5%	16.5%	14.0%	11.1%	18.3%	17.9%	15.4%	9.6%	1.1%	40.0%	
	どちらかというほうがよい	47	49	68	42	30	62	71	44	29	3	159	371
		12.7%	13.2%	18.3%	11.3%	8.1%	16.7%	19.1%	11.9%	7.8%	0.8%	42.9%	
無いほうがよい	25	20	32	45	26	38	47	19	14	7	129	251	
	10.0%	8.0%	12.7%	17.9%	10.4%	15.1%	18.7%	7.6%	5.6%	2.8%	51.4%		
合計		803	515	923	794	632	1023	945	748	453	69	1604	4732

7. 若年非正規労働者のキャリア

これまで非正規全体についてみてきた。だが非正規雇用の問題性はこれからの職業キャリアが長い若年層において深刻であることがしばしば指摘されてきた。そこで、以下では非正規のなかでも若年層（35歳未満）に焦点をあてて、若年非正規労働者（以下、「若年非正規」と略）のこれまでのキャリアと今の仕事、さらにはこれからのキャリアビジョンなどについて分析を行う。

(1) 若年非正規のキャリアのプロフィール

まず若年非正規のプロフィールを、これまで経験した働き方別にみると図表 1-44のとおりである（なお、学生時代のアルバイト経験は除いている）。

図表 1-44 若年非正規労働者のこれまでのキャリア別にみたプロフィール

キャリアタイプ	これまで経験した働き	N	転職経験比率 (%)	転職回数 (回)	女性比率 (%)	大卒比率 (%)	現在の費用形態 (最多) (%)
正社員のみ	正社員	420	29.3	1.75	47.4	51.9	正一般66.4
	正社員+常用派遣	101	77.2	2.01	44.6	48.5	常61.4
正社員がらみ	正社員+登録派遣	139	60.4	2.31	71.9	43.9	登69.1
	正社員+非正規	593	74.5	2.22	55.3	40.1	パ35.4
	正社員+常用+登録	84	75	2.75	54.8	41.7	常59.5
	正社員+常用+非正規	174	82.2	2.61	48.9	45.4	契約39.1
	正社員+登録+非正規	330	82.1	2.93	63	43.6	登39.3
	正社員+常用+登録+非正規	350	85.1	3.49	54.3	36.9	契約33.3
	常用派遣のみ	46	26.1	1.5	23.9	52.2	常100
正社員以外ののみ	登録派遣のみ	19	68.4	2.15	73.7	42.1	登100
	非正規のみ	434	37.1	2.47	44.7	42.2	パ61.5
	常用+登録	27	40.7	2.55	40.7	55.6	常88.9
	常用+非正規	91	51.6	2.45	42.9	33	常49.5
	登録+非正規	201	58.7	2.82	57.7	39.8	登35.3
	常用+登録+非正規	178	70.8	3.39	47.8	37.1	常37.6

ここから以下の点が指摘できる。第1は、若年層といえども、雇用形態を変更した者が少なくないという点である。図表1-44のキャリアタイプとは、これまで経験したことのある雇用形態を軸に整理したもので、①正社員しか経験したことのないタイプ、②正社員と非正規をとともに経験したタイプ、③非正規だけを経験したタイプの三つに大別される。すると正社員のみ経験のタイプを除く2区分については下位区分があるわけで、たとえば②は、正社員と常用派遣を経験した者、正社員と登録派遣を経験した者、正社員と非正社員（パート・アルバイト、契約社員、期間工・臨時工などを指す）を経験した者、正社員、常用派遣、登録派遣を経験した者、正社員と常用派遣と非正規を経験した者、正社員と登録派遣と非正規を経験した者、正社員と常用派遣と登録派遣と非正規を経験した者の7つに区分される。また③も、常用派遣のみの者、登録派遣のみの者、非正規のみの者、常用派遣と登録派遣を経験した者、常用派遣と非正規を経験した者、登録派遣と非正規を経験した者、常用派遣と登録派遣と非正規を経験した者の7つに区分される。

このことは、現在も非正規労働に従事している者も多いが、現在非正規でもかつて正社員の経験のある者が少なくないことを示す。また現在正社員であつてもかつて非正規を経験した者もいる（つまり非正規から正社員に転換した者）ことを示す。

第2は、第1点目と関わるが、転職経験（常用派遣の場合は派遣元、登録派遣の場合は派遣先を変えた経験）者が少なくないという点である。正社員のみ経験者や常用派遣のみ経験者のように雇用形態を変えていない者では転職回数が少ないが、それでも正社員のみ経験者で1.75回、常用派遣のみ経験者でも1.5回の転職を経験している。なお、雇用形態変更が多い場合には転職回数も多く、たとえば正社員、常用派遣、登録派遣、非正規を経験した者では3.49回となっている。ここには第1に指摘した雇用形態の変更と並んで、組織の境界線を越えたキャリア（バウンダリーレス・キャリア）の実態がみられる。

第3は、性別構成である。女性比率が高いものとしては、登録派遣のみを経験した者（73.7%）や正社員と登録派遣を経験した者（71.9%）などがあり、逆に女性比率が低いものとしては常用派遣のみの者（23.9%）があげられる。

第4は、学歴構成である。大卒比率が高いものとしては、常用派遣と登録派遣経験者（55.6%）、常用派遣のみ経験者（55.2%）、正社員のみ経験者（51.9%）などがあげられる。

以上で指摘したことを踏まえると、職業キャリアの短い若年層といっても、学校を卒業して現在にいたるまでの職業キャリアは多様であるといえるだろう。もちろん学校卒業後に正社員として就職し、その後雇用形態の変更も勤務先の変更も経験せずに現在の雇用形態に至っている者も存在するが、それだけではなく複数の雇用形態や勤務先を経験してきた者が少なくないこと、しかもその割合は、性、最終学歴、雇用形態によって異なるものであること、などが知られよう。そこで(2)では、この点について立ち入ってみたい。

(2) 性別、学歴別にみたこれまでのキャリア

つぎに性別、学歴別に学校卒業後のキャリアについて雇用形態別にみてる（図表1-45）。図表1-45は、大卒の男女と高卒の男女につき正社員のみ経験で現在正社員の者、非正規の経験を経て現在正社員の者、非正規のみの経験で現在非正規の者、正社員の経験を経て現在非正規の者を析出した結果である。

図表 1-45 性別、学歴別にみたこれまでのキャリア

(%)

	正社員のみ経験の 正社員	非正規経験のある 正社員	非正規のみ経験の 非正社員	正社員経験のある 非正社員
大卒男性 n = 665	16.5	16.2	33.8	33.4
大卒女性 n = 694	15.6	17.6	26.1	40.8
高卒男性 n = 401	11.0	11.5	38.4	39.2
高卒女性 n = 369	8.1	12.2	32.5	47.2

この結果から以下の点が指摘できる。第1は、正社員割合の学歴間での違いである。すなわち大卒と高卒では、男女とも大卒の方が正社員のみ経験の正社員、非正社員経験の正社員の割合が高く、高卒では、その割合が低い。またとくに正社員のみ経験の正社員割合は、大卒男性が最も高く、大卒女性がこれに次ぎ、さらに高卒男性、高卒女性が最も低くなる。

第2は、男女間の違いである。すなわち大卒、高卒とも男性と女性を比べると、正社員のみ経験の正社員の割合は男性が女性よりも高い。また非正規のみ経験の非正社員の割合は男性が女性よりも高い。一方非正規経験のある女性は男性よりも高く、正社員経験のある非正社員は女性が男性よりも高い。要するに、高卒、大卒とも男性は女性より雇用形態を変えた者の割合が低く、女性は男性より雇用形態を変えた者の割合が高い。

(3) 過去のキャリアと現在の仕事意識、将来のキャリアビジョン

これまでは、若年層のこれまでのキャリアの多様性というものを主として雇用形態の変更や勤務先の変更という視点から概観してみた。ここでは現在の雇用形態や将来のキャリアビジョンという視点から分析を加えていくが、現在の働き方や将来のキャリアビジョンには、これまでのキャリアの歩み方というものが投影されているにちがいない。この点の実態はどのようなものを分析する必要がある。

まず、非正規が就労する理由、今の仕事や職場での雇用の安定性、将来の仕事についての安定性についての評価、将来のキャリアビジョン、正社員への登用の希望、労働組合の必要性についての認識はどのようなものか。これらの点を正社員と対比しつつ、これまでのキャリアと現在の雇用形態を組み合わせた類型を構成し、それをさらに男女別に分けて分析した結果をみたものが図表 1-46である。この表から以下のことが指摘できるだろう。

図表 1-46 仕事意識とキャリア意識 — キャリアと現在の雇用形態別

(%)

	非正規として働く理由	雇用安定性の満足度	将来の仕事についての不安	キャリアビジョン				正社員登用への希望	労働組合の必要性
	正社員になれなかったから	満足+やや満足	とても感じる+やや感じる	今の会社で、正社員として働く	今の会社で、非正社員として働く	他の会社で、正社員として働く	他の会社で、非正社員として働く	希望する	絶対に必要+どちらかというところがあった方がよい
正規経験のみ総合職		77.1	72.3	78.3	0	7.2	0		63.9
		82.8	72.4	74.1	0	5.2	0		62.1
非正規経験あり総合職		79.7	73.4	68.8	1.6	10.9	3.1		71.9
		69.4	83.3	63.9	2.8	5.6	5.6		44.4
正規経験のみ一般職		59.4	81.2	63	0	13.8	0		59.4
		70.2	83	62.4	1.4	7.1	0		41.8
非正規経験あり一般職		60.4	81.2	66.4	1.3	12.1	0.7		53
		65.6	82.3	61.2	0.5	15.3	1.4		47.8
非正規経験のみパート	35.6	40.3	84	8.1	16.9	20.8	6.4	16.9	29.2
	24	55.8	81.2	5.8	27.3	19.5	11.7	11.7	30.5
正規経験ありパート	36.8	34.3	86.8	10.4	11.8	36.1	4.9	11.8	30.6
	15.3	60	68.5	6.8	33.6	12.3	11.5	12.3	32.8
非正規経験のみ契約社員	50	41.4	91.4	25	23.6	22.9	5.7	31.4	47.1
	55.4	42.3	88.7	16.7	32.7	14.9	9.5	33.3	46.4
正規経験あり契約社員	55	38.9	87.2	32.7	18	25.6	3.3	43.1	53.1
	37.5	53.1	85.7	18.3	29.5	14.3	4.5	33.9	41.5
非正規経験のみ常用派遣	49.1	27.4	87.7	19.8	23.6	26.4	4.7	35.8	49.1
	39.5	35.5	85.3	14.5	32.9	19.7	7.9	28.9	40.8
正規経験あり常用派遣	36.4	28.9	92.2	24.8	17.8	33.3	3.1	35.7	39.5
	28.9	43.2	84.2	10.2	28.1	16.4	14.3	25	44.5
非正規経験のみ登録派遣	53.8	33.3	94.9	15.4	20.5	15.4	5.1	25.6	48.7
	38.6	37.1	84.4	5.7	20	18.6	14.8	18.6	24.3
正規経験あり登録派遣	53.7	23.9	92.5	17.9	16.4	34.3	4.5	31.3	37.3
	33.1	39.6	92.9	7.1	28.4	20.7	8.3	24.3	34.3

注: 上段数値=男性、下段数値(網掛け)=女性

第1に、非正規の就労理由のうち「正社員になれなかったから」非正規として働いている者(いわゆる不本意非正規労働者)の割合を雇用形態別にみると、男女とも非正規経験のみの契約社員が多く、これに正社員経験のある男性契約社員、非正規経験のみと正社員経験ありとも男性の登録派遣がこれに次いでいる。これに比べるとパートはこの割合が少ない。なお、不本意な理由で非正規につく割合は、非正規のみ契約社員を除くと男性の方が女性よりも多い。

第2に、雇用安定性についての満足度(「満足」+「やや満足」)をみると、正社員は7割~8割程度であるが、非正規ではその割合は2割~4割強程度にまで落ち込む。総じて正社員の方が非正規よりも雇用の安定についての満足度は高い。また男女別にみると、非正規経験ありの総合職を除くと女性の方が男性よりも満足度が高い。

第3に、将来の仕事の安定性についての不安を感じるもの(「とても感じる」+「やや感じる」)をみると、正社員、非正規を問わず7割を超えており、将来の仕事についての不安は総じてとても強い。また正社員よりも非正規の方が不安を感じる割合が高い。とくに非正規経験のみの男性契約社員や(常用、登録とも)男性派遣社員ではその割合は9割強に及んでいる。

第4に、1年から3年先くらいまでの将来のキャリアビジョンをみると、正社員では「今の会社で正社員として働く」という割合が多い。その割合はとくに正社員経験のみの総合職が最も多く、男性では78.3%、女性でも74.1%に達しており、非正規経験ありの総合職や一般職を上回る。一方、非正規では「今の会社で非正社員として働く」や「他の会社で正社員として働く」が多い。

第5に、正社員に登用されることを希望するかどうかを尋ねた結果は、正社員経験のある男性契約社員が最も多く4割強（43.1%）、これに正社員経験のある男性常用派遣（35.7%）、正社員経験のある男性登録派遣（31.3%）が続く。総じて女性よりも男性の方が登用を希望する者が多い。

第6に、労働組合の必要性についての認識（「絶対に必要である」＋「どちらかというとなった方がよい」）は、男性正社員では6割～7割、女性正社員でも4割～6割だが、非正規では3割～4割とやや少なくなる。総じて男性のほうが女性よりも必要性認識は強い。また非正規の中では正社員経験のある男性契約社員や非正規経験のみの男性常用派遣でそうした認識が5割程度を占めており強い。

第7に、過去のキャリアと現在の働き方、さらには将来のキャリアビジョンとの間にはどのような関連がみられるか。この点についてみると、総合職、一般職とも正社員の方が非正社員よりも雇用の安定性の満足度が高く、将来も今の会社で正社員として働きたいというビジョンを持っているものが多い。また労働組合の必要性認識もとくに男性では強い。こうした傾向が最も強くみられるのは正社員経験のみの男性総合職であり、非正規経験のある男性総合職がこれに次ぐ。

一方、これまでのキャリアとこれからのキャリアの関連を非正規についてみると、正社員経験のある男性契約社員が特徴的である。すなわち、「正社員になりたかったがなれないので」契約社員という働き方を選択したという回答がこのタイプで最も多く、さらに将来のキャリアビジョンとして「今の会社で正社員として働きたい」「正社員に登用されたい」という希望を持つ者もこのタイプで最も多い。さらに労働組合は必要であるという認識が最も強いのもこのタイプである。

(4) 正社員になれる可能性はどの程度だと考えているか

これまでの分析から、非正規の中には正社員になりたい者が少なくないことがわかっている。そうすると、（正社員登用制度があるかどうかはひとまずおいて）正社員になれる可能性や見込みがどの程度（だと本人は認識している）か、また非正規のなかでもどのような人が正社員になれる可能性が高いと認識しているかが問題となる。図表1-47は、若年非正社員の者が将来正社員になれる可能性をどのようにみているかを自己評価してもらった結果である。ここからは、正社員になれる可能性があると認識している非正規は、正社員登用制度のある勤務先に勤務する者のほうがそうでない者より、また勤務先の上司や正社員から今の会社で正社員となることや、正社員登用の機会に応募することを勧められたことがある者ほど、それぞれ顕著に多い、などがわかる。つまり正社員登用制度があることやさらに上司からの誘いがあることは、若年非正規に正社員になれる可能性認識にプラスの効果を及ぼしていることがここから示唆される。

図表 1-47 正社員になれる可能性

(%)

	n	正社員になれる可能性
正社員登用制度あり	1668	57.6
なし	1679	14.7
上司からの勧めあり	721	77.6
なし	4011	24.9
スキル到達レベル I	467	25.5
II	1756	31.8
III	180	43.3
基幹的業務に従事	883	42.4
補助的業務に従事	1356	30.4
正社員経験あり	3528	32.4
正社員経験なし	1204	34.3

注1: 正社員になれる可能性 = 「間違いなくになれる」 + 「ほぼになれる」 + 「半々」

2: 到達レベル I 「先輩・上司からの細かな指示で仕事をこなせるレベル

II 単独で仕事をこなせるレベル

III 職場で最も難しい仕事をこなせるレベル

8. まとめ — ボイスとプロモーションとの関係

(1) ボイスとプロモーションの関係

最後に、ボイスとプロモーションとの関係について検討してみたい。というのも、労働者にとってはボイスもプロモーションも労働条件の改善に寄与するものだが、もしプロモーションの可能性が高まれば、労働組合の必要性は小さくなるとも考えられるからである。そこで、労働組合の必要性を目的変数とする重回帰分析を試みた（図表 1-48）。分析結果から以下が指摘できる。

第 1 に、①年齢が若いほど、また②正社員になれず不本意で非正規になった者ほど、③近い将来今の会社で正社員になりたい者ほど、それぞれ労働組合の必要性が高いと考える傾向にある。

第 2 に、職種ではサービス職に労働組合が必要だと考える者が多い⁴。

第 3 に、勤務先の企業規模が大きいほど、労働組合が必要だと考える傾向にある。なお労働組合が組織されていることの労組の必要性認識への影響は不安定である。

第 4 に、勤務先での仕事経験年数も労働組合の必要性に影響を及ぼしている可能性がある。

これらのうち、ここでの文脈上重要なのは、第 1 点目であり、今の会社で正社員になりたい者（＝端的にプロモーション志向の者）は労働組合を必要だと認識する傾向にあるという点である。加えて、労働組合のある勤務先の者の方が労働組合を必要と考える可能性ともあわせて考えると、労働組合の存在は非正規のプロモーション志向を満たしていくうえで（マイナスではなく）プラスに寄与していく可能性があること、を図表 1-48 の分析結果は示唆している。そうなると、ボイスとプロモーションとは必ずしもトレードオフの関係とはいえないことになる。

⁴ ただし安定的でない。どの職種を基準にするかで有意性が変わる点に注意。

図表 1-48 労働組合の必要性を目的とする重回帰分析 — 非正規労働者 —

	標準化係数	標準化係数	標準化係数	標準化係数	標準化係数
	モデル1	モデル2	モデル3	モデル4	モデル5
(定数)					
性別 (男性=1)	0.011	0.001	-0.002	0.050	0.058
年齢 (歳)	0.051***	0.068***	0.087***	0.089**	0.091**
不本意 (MA正社員になれなかった=1)	-0.121***	-0.104***	-0.108***	-0.112***	-0.102***
基幹業務 (4段階)	-0.040*	-0.024	-0.019	-0.021	-0.025
近い将来のキャリア (今の会社で正社員=1) (雇用形態: 基準「パート」)	-0.093***	-0.077***	-0.076***	-0.076*	-0.080**
派遣 (職種: 基準「事務」)		0.015	-0.008	-0.047	-0.034
管理職		0.001	0.003	-0.043	-0.041
専門・技術職		0.012	0.015	-0.018	-0.018
営業職		0.003	0.004	-0.047	-0.047
サービス職		-0.052*	-0.052*	-0.135***	-0.134***
保安・警備		-0.023	-0.024	-0.068*	-0.066
運輸・通信		-0.017	-0.017	-0.012	-0.009
生産技能・建設		0.005	0.008	-0.001	0.002
その他		-0.009	-0.011	-0.041	-0.044
今の会社の仕事経験 (年)			-0.071***	-0.060	-0.056*
労働組合あり=1				-0.067*	-0.050
登用制度あり=1				-0.012	-0.014
苦情処理制度あり=1				0.028	0.046
現在の仕事や生活に対する満足度					-0.029
企業規模					-0.074*
R2乗	0.033	0.030	0.035	0.053	0.590
調整済R ² 乗	0.032	0.025	0.029	0.038	0.410
N					

***p<001

**p<01

*p<05

注1: 目的変数=労働組合の必要性 (1=絶対に必要; 2=どちらかというところがあったほうがよい;
3=どちらでもよい; 4=どちらかというところがない; 5=無いほうがよい)

注2: 非正規の労働組合必要性認識をみるため、正社員は分析から除外している。

(2) 将来のキャリア見通し・正社員登用と職場コミュニケーションの関係

(1)ではボイスとプロモーションとの関係を見た。ボイスには組合を通じた発言のほかにも職場レベルのコミュニケーションもある。

そこで労働環境改善のもう一つのチャネルである職場レベルでのコミュニケーションと正社員登用との関係はどうか。図表1-49は、正社員登用の制度の有無、可能性、さらには将来のキャリアビジョンの別と職場レベルのコミュニケーションの状況の関係について分析したものである。

図表 1-49 キャリア見通しと職場でのコミュニケーション — 正社員登用等との関係

		正社員が会社に 意見を出せる 機会が十分ある	非正社員が会社 に意見を出せる 機会が十分ある	正社員・非正社員 の区別なく 会社からの情報提供 がある	会社からの情報 提供が十分にある	正社員・非正社員 のコミュニケーション が十分にある	非正社員も職場 のミーティングに 参加する	正社員の意見が 反映されやすい	非正社員の意見が 反映されやすい	上記のどれも 該当しない
正社員登用の 仕組み	あり	24.7%	23.8%	29.2%	16.0%	39.5%	38.3%	14.6%	7.6%	25.3%
	なし	16.0%	13.5%	15.2%	10.4%	24.7%	24.3%	13.9%	5.8%	40.9%
上司等からの 勧誘	あり	27.1%	24.7%	32.3%	18.1%	41.8%	38.6%	13.7%	6.8%	22.2%
	なし	16.9%	15.3%	18.7%	11.7%	28.2%	26.9%	12.7%	6.2%	39.2%
正社員登用の 希望	あり	29.1%	21.7%	26.6%	15.6%	37.3%	36.6%	16.6%	7.0%	24.7%
	なし	14.2%	16.2%	17.7%	10.2%	25.5%	24.5%	10.5%	6.4%	41.8%
間違いなくなる		33.6%	29.9%	27.1%	18.7%	36.4%	35.5%	17.8%	13.1%	29.0%
ほぼなれる		24.1%	23.2%	33.2%	17.3%	42.3%	35.5%	9.5%	6.8%	26.8%
半々		23.0%	20.8%	26.5%	15.8%	38.0%	33.1%	13.1%	4.8%	25.9%
ほぼなれる見込みない		18.7%	16.4%	19.8%	13.2%	30.0%	32.5%	14.2%	6.8%	32.5%
全くなれる見込みない		14.9%	12.1%	14.6%	8.2%	23.8%	24.5%	14.9%	5.6%	43.9%
わからない		12.0%	12.5%	16.7%	10.8%	23.3%	20.2%	8.9%	6.6%	50.4%
今の会社で正社員		30.1%	21.1%	28.3%	17.1%	42.8%	41.3%	15.6%	8.1%	21.4%
今の会社で非正社員		22.0%	22.4%	28.2%	18.1%	37.7%	34.1%	14.4%	8.3%	26.5%
他の会社で正社員		16.1%	13.5%	15.7%	11.2%	24.9%	24.3%	13.9%	5.3%	44.9%
他の会社で非正社員		14.1%	16.8%	16.2%	8.6%	28.6%	27.6%	13.0%	7.0%	37.8%

それによると以下のことが指摘できる。第1に、正社員登用の制度や本人の希望のあること、上司からの勧誘があること、登用の可能性があることと、職場でのコミュニケーションとは関係しており、総じて正社員登用制度があり、上司からの勧誘があり、登用の可能性があると思っている者の職場では、「正社員・非正社員ともに意見を出せる機会がある」、「会社から情報提供がある」、「非正社員も職場ミーティングに参加する」といったような職場コミュニケーションが活発である。第2に、職場コミュニケーションの活発度は将来のキャリアビジョンとも関係しており、総じて、今の会社で正社員として働きたい者や今の会社で非正規として働きたい者の職場では、他社で働きたい者の職場よりも職場でのコミュニケーションが活発である。この結果は職場でのコミュニケーションの活発化は社員の定着を促していることを示唆している。

(3) 発言・プロモーション機能と仕事満足度・正社員になる可能性

発言とプロモーションとの関係考察の最後に、労働組合の有無、苦情処理制度の有無、社員登用制度の有無を組み合わせ、発言機能とプロモーション機能の類型化をはかり、それ非正規の仕事の満足度、正社員になれる可能性認識との間にどのような関係があるのかをみたものが図表 1-50である。ここから以下のことが指摘できるだろう。

図表 1-50 発言・プロモーション機能と仕事満足度・正社員になれる可能性
(%)

発言とプロモーション機能	区分	労働組合・苦情処理・社員登用の有無	仕事全体の満足度	正社員可能性
Ⅰ 両方あり	1	労組あり＋苦情処理あり＋登用あり(N=518)	66.6	38.8
	2	労組あり＋登用あり(N=135)	53.3	43.8
	3	苦情あり＋登用あり(N=280)	66.8	37.5
Ⅱ 発言のみ	4	労組あり＋苦情あり(N=206)	66.5	12.7
	5	労組あり(N=142)	47.2	10.5
	6	苦情あり(N=147)	53.1	9.6
Ⅲ プロモーションのみ	7	登用あり(N=458)	56.1	36.7
Ⅳ いずれもなし	8	いずれもなし(N=776)	49.2	13.3

注: 正社員可能性は「今の会社で正社員になれる可能性はどれくらいか」に「間違いなくなる」＋「ほぼなれる」と回答した合計

第1に、発言とプロモーション機能の両方があるタイプ、具体的には区分1（「労組あり」＋「苦情処理あり」＋「登用あり」の518人）、区分2（「労組あり」＋「登用あり」の135人）、区分3（「苦情処理あり」＋「登用あり」の280人）は、（類型2を除くと）仕事全体の満足度が高く、正社員になる可能性も高いと認識する者が多い。一方、発言とプロモーションいずれもないⅣタイプでは、仕事満足度も正社員になれる可能性認識もともに低い。このことは発言とプロモーション機能の双方があることが、仕事の満足度と正社員になる可能性の両方を高めていることを示唆する。

第2に、発言のみのタイプⅡといずれもないタイプⅣとを比べると、（区分5を除く）タイプⅡのほうが仕事の満足度がやや高い。このことは発言のしくみのあることが仕事の満足度を幾分高めていることを示唆する。また、プロモーションのみのタイプⅢといずれもないタイプⅣを比べると、Ⅲのほうが正社員になる可能性認識が高い。

第3に、プロモーションのみのタイプⅢと発言とプロモーションの両方があるタイプⅠを比べると、双方とも正社員になる可能性認識は変わらないが、前者の方が仕事の満足度は低い。このことは発言機能のあることが仕事の満足度を高めていることを示唆する。

以上の結果は、発言機能とプロモーション機能の両方があることが、非正規の問題を解決していく上で重要な役割を果たしていることを強く示唆している。

【参考文献】

佐藤 厚 (2009) 「非正規労働者の声をくみ上げる」『連合総研レポートD I O』7・8月合併号, No. 240

第2章 非正規労働者の苦情処理と職場でのコミュニケーション

法政大学キャリアデザイン学部専任講師

木村 琢磨

1. 分析の目的

人は、仕事に対する不満足が蓄積すれば、離職の意向を強めるであろう。特に、一般的には組織へのコミットメントが正社員に比べて低いといわれる非正規労働者については、そうした傾向が強く出ると思われる。実際に、日常の業務において、個々の従業員が一時的な不満や苦情を抱くことは避けられない。問題は、そうした一時的な不満や苦情が適切に処理されずに蓄積し、職務不満足が慢性化することによって、個々人のモチベーションの低下、離職、精神疾患がもたらされ、組織パフォーマンスの低下につながることである。

労働者から出される苦情や不満は、それを訴えてきた労働者個人の問題とはかぎらず、職場における業務のマネジメントの問題に関わっているものもある。後者には、たとえば製品の品質管理が不徹底なまま業務が行われているにもかかわらず、現場の管理者がそれを改善しないという内容のものなど、企業業績に甚大な打撃をもたらすリスク要因に関連するものも含まれる。こうした実態を考えれば、苦情や不満を処理する仕組みは、企業のリスク管理施策として、有効に機能させることが望まれるのである。

不満や苦情が、労働条件における差別などの深刻なものであれば、それは労働者保護の観点からも問題視されるべきである。また、それらを適切に処理しなければ、使用者としての責任も問われることになろう。それゆえ企業には、組織パフォーマンス維持のため、そして一企業としての社会的責任を果たすために、職場内で就労する個々人の苦情を処理するための仕組みを設けることが求められる。

公式の苦情処理制度に対して、苦情や不満の処理という役割を期待する前に、まずはそうした制度の利用につながるような、苦情や不満を生み出さないことが重要である。一時的な苦情や不満が発生した際には、公式の苦情処理制度に頼るのではなく、まずは、職場での話し合いという、インフォーマルな方法によって解決することが望ましい。そのほうが、問題の解決に要するコストも低く、当事者間に禍根を残すことも防げるからである。

こうした職場での解決を可能にするためには、情報の積極的な提供をはじめとするオープンなコミュニケーションが行われる風土の醸成や、意思決定への参加の促進などにより、風通しのよい職場風土を形成しておくことが必要である。

オープンなコミュニケーションや意思決定への参加機会が乏しい職場では、個々の従業員が、会社に対する信頼感を持つことも難しいであろう。職場の風土がこのような状態であると、職場での苦情・不満の処理が困難であることに加え、会社の公式な苦情処理制度への信頼感も損なわれると思われる。

非正規労働者からの苦情・不満への対処を考える際には、組織における個々人の位置づけというものが問題となる。一般に、非正規労働者は、正社員に比べ、組織の中核ではなく周辺領域に置か

れることが多い。このような、いわゆるアウト・グループたる非正規労働者は、各職場で苦情・不満を処理する役割を担う上司との関係性が希薄である。それゆえ、非正規労働者の苦情・不満は、職場でのインフォーマルな問題解決機能によって処理することが比較的難しく、正社員の場合に比べ、公式な苦情処理制度という、フォーマルな解決策の必要性がより強く感じられていると思われる。

会社の公式な苦情処理制度というフォーマルな解決策と、職場でのインフォーマルな解決策の中間に位置し、両者を補う仕組みとして、労働組合による苦情処理も期待される。ただし、労働組合による苦情処理は、労働組合員以外にとっては使いづらい可能性があるため、非組合員であることが多い非正規労働者にとっては活用しにくいものであるかもしれない。また、たとえ組合に加入していたとしても、非正規労働者は、「労働組合は正社員のもの」という認識から、労働組合による苦情処理を活用しない傾向があるかもしれない。このように、会社の中にある苦情・不満を処理する仕組みは、フォーマルなものであれインフォーマルなものであれ、非正規労働者にとっては活用しづらいという、雇用形態の違いが生み出す「敷居」があるものと思われる。

しかし、このような非正規労働者にとっての苦情処理制度や労働組合の「敷居」の高さは、職場における正社員と非正規労働者とのコミュニケーションが活発である場合には、不活発であるときに比べて低くなると思われる。両者が活発にコミュニケーションをとっていれば、雇用形態の壁を越えた、集団としての凝集性が高まると考えられるからである。

以上のような問題意識から、本章では、会社の苦情処理制度、および労働組合の苦情処理の活用状況や、労働者側から見た必要性の認識に対して、雇用形態による違い、職場のコミュニケーション状況による違いがどのように影響するかを明らかにする。そして、これらの分析結果に基づき、非正規労働者の苦情処理のあり方について考察する。

2. 雇用形態・職場風土による相違に関する仮説

(1) 正社員にとっての苦情処理制度の位置づけ

正規雇用、非正規雇用、派遣などの間接雇用、といった雇用形態の違いは、従業員がイン・グループ (in-group : 内集団) とアウト・グループ (out-group : 外集団) に分かれる原因になることがある (Webstar et al 2007)。イン・グループとは、リーダーとフォロワーとの関係において、より多くの信頼、配慮、特権を受けるフォロワーのことであり、アウト・グループとは、イン・グループに入れなかったフォロワーのことである (Dansereau et al 1975)。いわば、会社の中核に位置している人たちから「身内」と思われている程度の差であるといえる。

アウト・グループである非正規労働者は、アウト・グループとして位置づけられているがゆえに、組織内での知識共有に消極的であったり (Webstar et al 2007)、組織への忠誠心や定着意識、仕事において他者を支援する意識が低かったりすることによって (Banerjee & Tolbert 2008)、組織に予期せざるコストをもたらすことが指摘されてきた。アウト・グループたる非正規労働者の増加が、職場の一体感を低下させ、チームワークを阻害するおそれも指摘されている (木村2002)

このように、イン・グループとアウト・グループという区分で正社員と非正規労働者をとらえた研究は、アウト・グループたる非正規労働者の意識や行動が、組織のパフォーマンスを低下させようことを指摘してきた。しかし、非正規労働者がアウト・グループと位置づけられていること自体が、非正規労働者の職場への適応や職務不満足の解消を困難にする可能性もある。

非正規労働者は、雇用形態の違いによって認知される期待役割の違い、雇用形態という点での

上司との大きな属性の相違により、自らをアウト・グループと認識し、また組織内の他者からもアウト・グループとして位置づけられる傾向がある。したがって、非正規労働者は、イン・グループである正社員に比べて、上司によるリーダーシップやマネジメント行動によるサポートや恩恵を受けづらい状態にあると考えられる。

労働組合は、非正規労働者を組合の加入対象としていないことが多い。このとき、非正規労働者は労働組合というものの外部に置かれ、通常、そのサービス（いわゆる組合サービス）を受けられない。また、労働組合が非正規労働者を加入対象としていても、長い間、労働組合が正社員のみを加入対象としたものであったという歴史的な文脈と、組合役員を正社員が占めているという現実から、非正規労働者は、労働組合の中でも自らをアウト・グループと認識することが少なくないと思われる。

非正規労働者に比べ、イン・グループとして位置づけられていることの多い正社員は、職場の上司との信頼関係が強く、仕事上で日常的な不満が出てきても、それを職場での話し合いで解決できることが多いであろう。一方、アウト・グループに位置する非正規労働者は、上司に相談しづらく、会社の苦情処理制度の活用など、他の手段に頼る傾向が強いであろう。よって、以下の仮説が導かれる。

仮説 1：苦情処理制度がある場合、正社員の方が日常的不満での利用の意向は弱く、我慢できないほどの不満での利用の意向が強い。

(2) 職場風土が苦情処理制度への評価に与える影響

個々人が苦情・不満をどのように解決しようとするかには、個々人がイン・グループかアウト・グループかということのほか、職場の風土も影響するであろう。コミュニケーションが活発であったり、多くの人に意思決定への参加機会があるような開放的な職場風土の下では、日常的な不満は職場で上司や同僚に相談することによって解決され、それでは解決しきれない苦情・不満のみが苦情処理制度で処理される傾向があると思われる。一方、閉鎖的な風土の職場では、上司に不満や苦情を述べにくいいため、日常的な不満であっても苦情処理制度に持ち込まれることが多いと思われる。ゆえに、以下の仮説が導かれる。

仮説 2 a：苦情処理制度がある場合、職場におけるコミュニケーションが活発であるほど、日常的不満での利用の意向は弱く、我慢できないほどの不満での利用の意向は強い。

仮説 2 b：苦情処理制度がある場合、意思決定への参加機会が豊富であるほど、日常的不満での利用の意向は弱く、我慢できないほどの不満での利用の意向は強い。

職場風土は、会社の制度への信頼にも影響を与えると思われる。コミュニケーションが活発であったり、多くの人に意思決定への参加機会が与えられている、開放的な風土の職場で働いている人は、会社の制度に対しても信頼感を持つ傾向があると思われる。ゆえに、以下の仮説が導かれる。

仮説 2 c：苦情処理制度がある場合、苦情処理制度への信頼性は、職場におけるコミュニケーションの活発さとプラスの相関関係にある。

仮説 2 d : 苦情処理制度がある場合、苦情処理制度への信頼性は、意思決定への参加機会の豊富さとプラスの相関関係にある

(3) 苦情処理の必要性に関する考え

① 雇用形態による違い

アウト・グループである非正規労働者は、職場のマネジャー（管理者・監督者）との日常的な関係の中で、マネジャーからのサポートがイン・グループである正社員ほどには受けられないので、マネジャーによる職場でのサポートを補うような会社による公的なサポートを必要としていると思われる。会社が設置する苦情処理制度は、こうしたサポート制度の一例といえる。したがって、以下の仮説が導かれる。

仮説 3 : 苦情処理制度がない場合、非正規労働者の方が正社員よりも、その必要性を強く感じている。

② 職場風土による違い

コミュニケーションや意思決定への参加機会が乏しい職場では、日常的な上司によるサポート機能が弱いために、苦情処理制度のような公式のサポート制度を必要とする従業員が多いと思われる。ゆえに、以下の仮説が導かれる。

仮説 4 a : 苦情処理制度がない場合、職場におけるコミュニケーションが不活発であるほど、その必要性を強く感じている。

仮説 4 b : 苦情処理制度がない場合、意思決定への参加機会が乏しいほど、その必要性を強く感じている。

(4) 苦情・不満の相談先としての労働組合への評価

労働組合のある会社では、会社の苦情処理制度を補完するものとして、労働組合も苦情処理窓口を設けていることが多い。労働組合の苦情処理窓口は、必ずしも組合員以外の苦情を受け付けないものではないが、労働組合は、組合員以外の人にとっては敷居が高く、組合員でなければ、苦情や不満があったとしても、労働組合の苦情処理窓口はあまり活用しないであろう。

また、組合員であっても、非正規労働者は、会社の中でアウト・グループであること、および、労働組合活動においても自らをアウト・グループとして認識することが多いために、正社員に比べて、労働組合に対して敷居が高いと感じていると思われる。したがって、同じ組合員であっても、正社員の組合員と比べ、労働組合の苦情処理窓口を利用しようという人は少ないであろう。

ただし、正社員と非正規労働者とのコミュニケーションが活発に行われており、非正規労働者がイン・グループまたはそれに近い状態になっており、相互の信頼感も高い状態では、非正規労働者が労働組合に対して感じる敷居も低くなると思われる。

以上より、以下の仮説が導かれる。

仮説 5 a : 苦情・不満の相談先として労働組合を考えている人の割合は、組合員に比べて非組合員では低い。

仮説 5 b : 苦情・不満の相談先として労働組合を考えている人の割合は、同じく組合員であっても、正社員に比べて非正規労働者では低い。

仮説 5 c : 職場における正社員と非正規労働者とのコミュニケーションが活発であれば、組合員である非正規労働者が苦情・不満を労働組合に相談しやすくなる。

3. 仮説検証のための分析方法

前節で挙げた11個の仮説は、クロス集計による分析を用いて検証する。必要に応じて、カイ自乗検定、ウィルコクソンの順位和検定による統計的有意性の検定を行う。

会社の苦情処理制度の利用意向に関する仮説 1、仮説 2 a、仮説 2 b の検証は、会社に苦情処理制度がある人のみを対象とし、利用の意向を雇用形態別、職場風土の状況別に集計することによって行う。

苦情処理の利用経験に関する仮説 2 c と仮説 2 d の検証は、会社に苦情処理制度がある人のみを対象とし、利用経験の有無、利用しない理由を雇用形態別に集計することによって行う。

苦情処理制度の必要性（苦情処理制度の設置に対する要望）に関する仮説 3、仮説 4 a、仮説 4 b の検証は、会社に苦情処理制度がない人のみを対象とし、制度の必要性に関する意見を雇用形態別、職場風土の状況別に集計することによって行う。

労働組合の役割に関する仮説 5 a、仮説 5 b の検証は、勤務先に労働組合がある人のみを対象とし、苦情・不満の相談先の雇用形態別、組合員・非組合員別での集計と、職場風土の状況別での労働組合の利用意向の集計によって行う。

同じく労働組合の役割に関する仮説 5 c の検証は、勤務先に労働組合がある人のみを対象とし、職場風土の状況と、不満を労働組合に相談する意思との間の相関分析によって行った。

4. 雇用形態・職場風土別に見られた特徴

(1) 苦情処理の利用意向に関する分析（会社に苦情処理制度がある人のみ）

本項では、会社に苦情処理制度がある人が、会社の苦情処理制度の意向や、苦情・不満への対処の方法として考えていることを明らかにする。

① 雇用形態別×不満の内容

図表 2-1 は、仕事において「日常的な不満」「我慢できないほどの不満」が生じた際に、会社の苦情処理制度を利用するという意向を持つ人の割合を示したものである。

全体として、「日常的な不満」「我慢できないほどの不満」のいずれについても、会社の苦情処理を利用しようとする人は少ない（雇用形態合計3.2%、11.8%。以下、単に百分率を表示する場合は雇用形態合計の値を表すものとする）。

雇用形態別の比較では、「日常的な不満」では正社員（総合職）の利用意向が特に弱く（総合職1.5%、一般職5.6%）、「我慢できないほどの不満」では正社員（総合職13.4%、一般職13.9%）、パート・アルバイト（13.0%）の利用意向がやや強いが、それほど大きな差が見られるわけではない。

図表 2-1 苦情処理制度の利用意向（％：苦情処理制度がある人のみ）

	日常的な不満	我慢できないほどの不満	N
正社員（総合職）	1.5	13.4	202
正社員（一般職）	5.6	13.9	337
パート・アルバイト	3.6	13.0	253
契約社員	2.5	11.0	526
派遣社員（常用型）	3.4	9.2	293
派遣社員（登録型）	2.3	11.0	218
合計	3.2	11.8	1829

図表 2-2 は、仕事で「日常的な不満」が生じた際に、どのような方法によって対応するつもりがあるかを見たものである。この表から、雇用形態を問わず、「社内の同僚」が一番の相談相手となっていることが分かる（57.8%）。日常的な不満に関しては、同僚にまず相談するのが一般的であるようだ。

雇用形態別に見ると、正社員は「社内の上司」に相談する割合が比較的高いことが分かる（総合職41.6%、一般職38.0%）。社内の上司に相談する割合は、正社員とパート・アルバイト（33.6%）や契約社員（35.7%）との間ではそれほど大きな差はないが、直接雇用の社員と派遣社員（常用型29.0%、登録型30.7%）の間にはやや大きな差が見られる。ここで派遣社員が「社内の上司」としているのは派遣先の管理者のことである。職場の管理者は、直接雇用の社員のみならず、派遣社員の日常的な不満にも対応する役割を担っているが、実際に相談されるかどうかに関しては、「雇用関係があるかないか」つまり「社内の人か社外の人か」という壁があるようである。

図表 2-2 不満への対応方法（％：日常的な不満：苦情処理制度がある人のみ）

	社内の上司に相談	社内の同僚に相談	社内の人事労務部門に相談	社内の労働組合に相談	社内の従業員組織に相談	社内の苦情処理制度を利用	社内の専門家に相談	派遣元企業に相談	派遣元企業の労働組合に相談	社外の第三者に相談	退職・転職（派遣先企業を要する）	その他	何もしない	N
正社員（総合職）	41.6	59.9	6.4	1.5	1.0	1.5	5.4	—	—	4.0	2.5	3.5	24.8	202
正社員（一般職）	38.0	59.6	4.7	3.6	4.5	5.6	4.7	—	—	4.2	4.5	4.7	24.3	337
パート・アルバイト	33.6	54.5	3.2	0.4	2.4	3.6	2.8	—	—	2.4	4.7	2.4	22.9	253
契約社員	35.7	61.8	2.5	1.0	1.1	2.5	1.5	—	—	1.9	4.4	2.3	20.9	526
派遣社員（常用型）	29.0	53.6	3.4	0.7	2.0	3.4	0.7	31.7	1.4	3.4	7.8	2.4	21.2	293
派遣社員（登録型）	30.7	53.2	0.5	—	0.9	2.3	0.9	40.8	1.4	1.8	5.5	0.9	18.8	218
合計	34.8	57.8	3.3	1.3	2.0	3.2	2.5	10.0	0.4	2.8	4.9	2.7	22.0	1829

図表 2-3 は、仕事で「我慢できないほどの不満」が生じた際に、どのような方法によって対応するつもりがあるかを見たものである。我慢できないほどの不満に関しては、「社内の同僚」（23.7%）よりも「社内の上司」に相談するという人が多く（45.1%）、割合としては低いものの、「社内の苦情処理制度」を利用しようと考えている人の割合が「日常的な不満」の場合に比べて高くなっている（我慢できないほどの不満11.8%、日常的な不満3.2%）。

雇用形態別にみた場合の特徴は、正社員は「何もしない」の割合が高く（24.8%）、非正規労働者は退職・転職が多いことである（30～40%前後）。我慢できないほどの不満があっても正社

員は我慢して会社に残ろうとするが、非正規労働者は退職を選ぶことが比較的多いようである。

また、労働組合への相談割合は全体的に低いが、正社員とそれ以外との間で大きな差がある。正社員では労働組合を利用する意向のある人が10%を超えているが（総合職15.3%、11.0%）、それ以外の雇用形態では数%にすぎない。これは、正社員の方が労働組合の組合員となっていることが多いことの影響であると思われる。この点については後に分析する。

図表 2-3 不満への対応方法（%：我慢できないほどの不満：苦情処理制度がある人のみ）

	社内の上司に相談	社内の同僚に相談	社内の人事労務部門に相談	社内の労働組合に相談	社内の従業員組織に相談	社内の苦情処理制度を利用	社内の専門家に相談	派遣元企業に相談	派遣元企業に相談	派遣元企業に相談	社外の第三者に相談	退職・転職（派遣先企業を変更）	その他	何もしない	N
正社員（総合職）	39.1	25.2	19.8	15.3	4.5	13.4	11.4	—	—	13.4	19.3	3.5	24.8	202	
正社員（一般職）	49.0	25.8	15.4	11.0	7.4	13.9	8.3	—	—	11.6	26.1	3.9	19.9	337	
パート・アルバイト	50.2	23.3	7.5	4.0	2.8	13.0	7.1	—	—	8.7	32.4	2.8	13.8	253	
契約社員	50.8	26.4	9.7	4.2	3.0	11.0	6.1	—	—	8.9	33.7	2.9	13.7	526	
派遣社員（常用型）	38.2	20.1	6.8	3.1	4.8	9.2	5.1	50.5	2.4	7.5	36.2	2.4	15.0	293	
派遣社員（登録型）	34.4	17.4	6.4	2.8	1.8	11.0	2.8	56.4	2.8	7.8	42.2	0.5	9.2	218	
合計	45.1	23.7	10.7	6.3	4.1	11.8	6.7	14.8	0.7	9.5	31.9	2.7	15.7	1829	

図表 2-1 から図表 2-3 の分析により、①日常的な不満には、正社員は苦情処理制度ではなく上司への相談で対処しようという意向を持っている、②我慢できないほどの不満では、正社員は苦情処理制度の利用意向はやや強いが、何もしないという回答が目立っている。非正規労働者は、苦情処理制度の利用意向は弱く、その代わりに退職・転職を選ぼうとする傾向が強い、といった傾向が見出される。

ゆえに、仮説 1 は支持されたといえる。

② 職場風土の状況別：苦情処理制度の利用意向がある人の割合

図表 2-4 は、仕事において「日常的な不満」「我慢できないほどの不満」が生じた際の、会社の苦情処理制度の利用意向を、職場風土の状況別に見たものである。

職場風土は、「情報提供・意思疎通」と「意思決定への参加」によって把握した。「情報提供・意思疎通」は、「正社員・非正社員の区別なく会社からの情報があるか」「会社からの情報提供が十分にあるか」「正社員・非正社員のコミュニケーションが十分にあるか」という問いに対する回答（「はい」「いいえ」の 2 区分）で作成した 3 項目を用いた。

「意思決定への参加」は、「正社員が会社で意見を述べる機会が十分にある」「非正社員が会社で意見を述べる機会が十分にある」「非正社員も職場のミーティングに参加する」「正社員の意見が反映されやすい」「非正社員の意見が反映されやすい」の 5 項目を用いた（回答は「はい」「いいえ」の 2 区分）。

図表 2-4 によれば、苦情処理制度の利用意向に関する、職場風土による違いはわずかであることが分かる。コミュニケーションの状況がよくないとき（情報提供や意思疎通があまりされていないとき）、ミーティングへの参加機会が乏しいとき、日常的な不満での利用意向が高い傾向がわずかに見られるのみであり、我慢できないほどの不満に関しては、統計的な有意差が見られたものはない。

図表 2-4 苦情処理制度の利用意向（%：全雇用形態：苦情処理制度がある人のみ）

		日常的な不満		我慢できないほどの不満		N	
		%	Yes-No	%	Yes-No		
情報提供・ 意思疎通	正社員・非正社員の区別なく 会社からの情報提供がある	Yes	2.9	▲ 0.4	12.8	1.4	514
		No	3.3		11.4		1315
	会社からの情報提供が十分に ある	Yes	3.4	0.2	11.9	0.1	354
		No	3.2		11.8		1475
意思決定への 参加	正社員・非正社員のコミュニ ケーションが十分に ある	Yes	1.9	▲ 1.9 **	11.0	▲ 1.2	618
		No	3.9		12.2		1211
	正社員が会社に意見を出せる 機会が十分ある	Yes	3.6	0.6	13.5	2.4	549
		No	3.0		11.1		1280
意思決定への 参加	非正社員が会社に意見を出せ る機会が十分ある	Yes	2.9	▲ 0.4	12.6	1.0	380
		No	3.3		11.6		1449
	非正社員も職場のミーティ ングに参加する	Yes	2.0	▲ 1.9 **	12.4	0.9	655
		No	3.9		11.5		1174
	正社員の意見が反映されやすい	Yes	3.6	0.4	14.0	2.6	279
		No	3.2		11.4		1550
意思決定への 参加	非正社員の意見が反映されやすい	Yes	2.4	▲ 0.8	12.2	0.4	123
		No	3.3		11.8		1706

図表 2-5 は、図表 2-4 の集計を雇用形態別に行ったものである。特徴として挙げられるのは、正社員（総合職）において、我慢できないほどの不満の場合に、コミュニケーションの良さや苦情処理の利用意向が正の相関関係にあることである。派遣（登録型）でも一部その傾向が見られる。ただし、他の雇用形態では、統計的に有意な関係はほぼ見られない。

図表 2-5 苦情処理制度の利用意向（%：雇用形態別：苦情処理制度がある人のみ）

<正社員：総合職>

		日常的な不満		我慢できないほどの不満		N	
		%	Yes-No	%	Yes-No		
情報提供・ 意思疎通	正社員・非正社員の区別なく 会社からの情報提供がある	Yes	2.1	0.8	21.3	10.3 *	47
		No	1.3		11.0		155
	会社からの情報提供が十分に ある	Yes	0.0	▲ 1.9	23.8	13.2 **	42
		No	1.9		10.6		160
意思決定への 参加	正社員・非正社員のコミュニ ケーションが十分に ある	Yes	0.0	▲ 2.0	21.6	11.0 *	51
		No	2.0		10.6		151
	正社員が会社に意見を出せる 機会が十分ある	Yes	3.1	3.1	18.8	10.3 **	96
		No	0.0		8.5		106
意思決定への 参加	非正社員が会社に意見を出せ る機会が十分ある	Yes	0.0	▲ 1.7	29.2	17.9 **	24
		No	1.7		11.2		178
	非正社員も職場のミーティ ングに参加する	Yes		▲ 2.0	23.5	13.6 **	51
		No	2.0		9.9		151
	正社員の意見が反映されやすい	Yes	2.9	1.8	20.6	8.7	34
		No	1.2		11.9		168
意思決定への 参加	非正社員の意見が反映されやすい	Yes	0.0	▲ 1.5	20.0	6.8	5
		No	1.5		13.2		197

<正社員：一般職>

		日常的な不満		我慢できないほどの不満		N	
		%	Yes-No	%	Yes-No		
情報提供・ 意思疎通	正社員・非正社員の区別なく	Yes	6.9	1.7	16.1	2.9	87
	会社からの情報提供がある	No	5.2		13.2		250
	会社からの情報提供が十分にある	Yes	7.9	2.8	15.9	2.4	63
		No	5.1		13.5		274
	正社員・非正社員のコミュニケーションが十分にある	Yes	3.8	▲ 2.5	10.0	▲ 5.2	80
		No	6.2		15.2		257
意思決定への参加	正社員が会社に意見を出せる機会が十分ある	Yes	7.3	2.6	15.3	2.2	124
		No	4.7		13.1		213
	非正社員が会社に意見を出せる機会が十分ある	Yes	9.5	4.4	16.7	3.1	42
		No	5.1		13.6		295
	非正社員も職場のミーティングに参加する	Yes	4.0	▲ 2.3	15.2	1.7	99
		No	6.3		13.4		238
	正社員の意見が反映されやすい	Yes	4.2	▲ 1.7	12.5	▲ 1.7	48
		No	5.9		14.2		289
	非正社員の意見が反映されやすい	Yes	0.0	▲ 5.9	17.6	3.9	17
		No	5.9		13.8		320

<パート・アルバイト>

		日常的な不満		我慢できないほどの不満		N	
		%	Yes-No	%	Yes-No		
情報提供・ 意思疎通	正社員・非正社員の区別なく	Yes	2.6	▲ 1.3	11.8	▲ 1.7	76
	会社からの情報提供がある	No	4.0		13.6		177
	会社からの情報提供が十分にある	Yes	4.4	1.1	4.4	▲ 10.5 *	45
		No	3.4		14.9		208
	正社員・非正社員のコミュニケーションが十分にある	Yes	2.3	▲ 1.9	10.5	▲ 3.9	86
		No	4.2		14.4		167
意思決定への参加	正社員が会社に意見を出せる機会が十分ある	Yes	3.6	0.0	7.1	▲ 7.6	56
		No	3.6		14.7		197
	非正社員が会社に意見を出せる機会が十分ある	Yes	7.1	4.6	8.9	▲ 5.3	56
		No	2.5		14.2		197
	非正社員も職場のミーティングに参加する	Yes	2.8	▲ 1.1	8.3	▲ 6.6	72
		No	3.9		14.9		181
	正社員の意見が反映されやすい	Yes	2.6	▲ 1.1	13.2	0.1	38
		No	3.7		13.0		215
	非正社員の意見が反映されやすい	Yes	4.0	0.5	12.0	▲ 1.2	25
		No	3.5		13.2		228

<契約社員>

		日常的な不満		我慢できないほどの不満		N	
		%	Yes-No	%	Yes-No		
情報提供・ 意思疎通	正社員・非正社員の区別なく	Yes	1.6	▲ 1.3	11.8	1.2	186
	会社からの情報提供がある	No	2.9		10.6		340
	会社からの情報提供が十分にある	Yes	1.0	▲ 1.8	7.1	▲ 4.8	98
		No	2.8		11.9		428
	正社員・非正社員のコミュニケーションが十分にある	Yes	1.0	▲ 2.3	8.7	▲ 3.7	195
		No	3.3		12.4		331
意思決定への参加	正社員が会社に意見を出せる機会が十分ある	Yes	1.5	▲ 1.3	12.2	1.6	131
		No	2.8		10.6		395
	非正社員が会社に意見を出せる機会が十分ある	Yes	1.4	▲ 1.5	12.0	1.3	142
		No	2.9		10.7		384
	非正社員も職場のミーティングに参加する	Yes	1.3	▲ 2.1	11.2	0.3	232
		No	3.4		10.9		294
	正社員の意見が反映されやすい	Yes	2.6	0.1	10.3	▲ 0.9	78
		No	2.5		11.2		448
	非正社員の意見が反映されやすい	Yes	2.5	0.0	12.5	1.6	40
		No	2.5		10.9		486

<派遣：常用型>

			日常的な不満		我慢できないほどの不満		N
			%	Yes-No	%	Yes-No	
情報提供・ 意思疎通	正社員・非正社員の区別なく 会社からの情報提供がある	Yes	3.0	▲ 0.6	9.0	▲ 0.3	67
		No	3.5		9.3		226
	会社からの情報提供が十分に ある	Yes	4.7	1.6	10.9	2.2	64
		No	3.1		8.7		229
正社員・非正社員のコミュニ ケーションが十分に ある	Yes	2.4	▲ 1.7	5.7	▲ 6.1	123	
	No	4.1		11.8		170	
意思決定への参加	正社員が会社に意見を出せる 機会が十分ある	Yes	3.4	0.1	9.2	▲ 0.0	87
		No	3.4		9.2		206
	非正社員が会社に意見を出せ る機会が十分ある	Yes	1.3	▲ 2.8	8.0	▲ 1.6	75
		No	4.1		9.6		218
	非正社員も職場のミーティング に参加する	Yes	2.5	▲ 1.6	6.6	▲ 4.6	122
		No	4.1		11.1		171
	正社員の意見が反映されやすい	Yes	0.0	▲ 4.0	2.3	▲ 8.1	43
		No	4.0		10.4		250
非正社員の意見が反映されやすい	Yes	0.0	▲ 3.7	0.0	▲ 10.0	23	
	No	3.7		10.0		270	

<派遣：登録型>

			日常的な不満		我慢できないほどの不満		N
			%	Yes-No	%	Yes-No	
情報提供・ 意思疎通	正社員・非正社員の区別なく 会社からの情報提供がある	Yes	2.0	▲ 0.4	9.8	▲ 1.6	51
		No	2.4		11.4		167
	会社からの情報提供が十分に ある	Yes	2.4	0.1	14.3	4.1	42
		No	2.3		10.2		176
正社員・非正社員のコミュニ ケーションが十分に ある	Yes	2.4	0.2	19.3	13.4 ***	83	
	No	2.2		5.9		135	
意思決定への参加	正社員が会社に意見を出せる 機会が十分ある	Yes	1.8	▲ 0.6	16.4	7.2	55
		No	2.5		9.2		163
	非正社員が会社に意見を出せ る機会が十分ある	Yes	0.0	▲ 2.8	14.6	4.5	41
		No	2.8		10.2		177
	非正社員も職場のミーティング に参加する	Yes	1.3	▲ 1.6	17.7	10.5 **	79
		No	2.9		7.2		139
	正社員の意見が反映されやすい	Yes	10.5	10.0	31.6	24.9 ***	38
		No	0.6		6.7		180
非正社員の意見が反映されやすい	Yes	7.7	5.7	23.1	12.8	13	
	No	2.0		10.2		205	

図表2-4、図表2-5の分析から、雇用形態を問わず、職場のコミュニケーションの状況は、日常的不満における苦情処理制度の利用意向には影響を与えていないことが分かる。一方、我慢できないほどの不満に関しては、正社員（総合職）では、職場のコミュニケーションが良好であることが、苦情処理制度の利用意向とプラスの相関関係にある。

したがって、仮説2 a、仮説2 bはいずれも部分的に支持されたといえる。

(2) 苦情処理の利用経験に関する分析（苦情処理制度がある人のみ）

次に、会社に苦情処理制度がある人について、実際に苦情処理制度を利用した経験の有無、および利用したことのない人について、利用したことがない理由を見ていく。

① 苦情処理の利用経験の有無

図表2-6によれば、苦情処理制度を実際に利用したことがある人は、正社員、パート・アルバイトにおいては比較的多く（総合職8.4%、一般職9.5%、パート・アルバイト11.5%）、契約社員、派遣社員においては少ない（契約6.3%、常用型派遣5.5%、登録型派遣3.2%）。しかし、それほど大きな差ではなく、全体に占める利用経験者の割合は低い（7.3%）。

図表 2-6 苦情や不満を申し出る制度を利用したことがある人の割合

(%：雇用形態別：苦情処理制度がある人のみ)

	%	N
正社員（総合職）	8.4	202
正社員（一般職）	9.5	337
パート・アルバイト	11.5	253
契約社員	6.3	526
派遣社員（常用型）	5.5	293
派遣社員（登録型）	3.2	218
合計	7.3	1829

図表 2-7 は、会社に苦情処理制度があるが利用したことがない人を、雇用形態ごとに、制度を利用する権利の有無と、仕事上の不満の有無によって 4 つに分類したものである。

ここから、利用経験がない人のうち、制度を利用する権利も苦情・不満もあるにもかかわらず利用していない人が半数を占めることが分かる（49.3%）。特に正社員は、権利・不満があっても利用しない人の割合が比較的高い（総合職 58.4%、一般職 57.4%）。

図表 2-7 制度はあるが利用したことがない人の内訳

(%：雇用形態別：苦情処理制度がある人のみ)

	権利：あり 不満：あり	権利：あり 不満：なし	権利：なし 不満：あり	権利：なし 不満：なし	N
正社員（総合職）	58.4	41.6	0.0	0.0	185
正社員（一般職）	57.4	42.0	0.7	0.0	305
パート・アルバイト	41.5	56.3	1.8	0.4	224
契約社員	51.3	46.7	1.6	0.4	493
派遣社員（常用型）	42.2	53.8	3.6	0.4	277
派遣社員（登録型）	42.7	53.1	3.8	0.5	211
合計	49.3	48.5	1.9	0.3	1695

② 苦情処理制度を利用しない理由

それでは、苦情処理制度を利用する権利があり、かつ不満があるにもかかわらず苦情処理精度を利用していない人は、どのような理由で制度を利用しないのであろうか。図表 2-8 は、苦情処理精度を利用する権利と不満があるが制度を利用していない人に対し、苦情処理制度を利用しない理由を尋ねた結果を雇用形態別に集計したものである。

派遣社員（常用型）で「制度についてよく知らない」が多い（28.2%）ことを除き、回答の傾向には、雇用形態による違いはあまりない。最も回答が多かったのは、「問題が解決されるとは思えない」であり、各雇用形態とも、40～50%の回答者がこれを理由として挙げている。つまり、制度の問題解決能力に対する不信が、利用しないことの主な理由であるといえよう。

そのほか比較的多かったのは、「将来の自分の立場が悪くなると思う」（20.7%）、「職場の上司や同僚との人間関係が悪くなりそう」（23.7%）、「職場に苦情や不満を申し立てにくい雰囲気がある」（18.1%）であり、制度があっても利用しづらい風土の会社が少なくないことを示している。

図表 2-8 制度を利用しない理由

(%：複数回答：苦情処理制度があり、かつ権利・不満がある人のみ：雇用形態別)

	問題が解決されるとは思えない	将来の自分の立場が悪くなると思う	職場の上司や同僚との人間関係が悪くなりそう	職場に苦情や不満を申し立てにくい雰囲気がある	別の方法で問題を解決できる	普段、上司に相談している	制度についてよく知らない	その他	N
正社員（総合職）	49.1	16.7	21.3	18.5	0.9	16.7	13.0	7.4	108
正社員（一般職）	53.7	24.0	26.3	23.4	0.6	18.3	11.4	6.9	175
パート・アルバイト	48.4	20.4	28.0	16.1	0.0	18.3	15.1	5.4	93
契約社員	58.1	24.1	22.5	15.0	0.8	15.4	15.4	6.7	253
派遣社員（常用型）	40.2	12.0	21.4	15.4	0.9	19.7	28.2	8.5	117
派遣社員（登録型）	56.7	21.1	23.3	21.1	2.2	12.2	16.7	6.7	90
合計	52.3	20.7	23.7	18.1	0.8	16.7	16.1	6.9	836

図表 2-9 では、図表 2-8 の集計を、図表 2-4 で用いた職場風土の類型別に行った。図表 2-8 と同様に雇用形態を分類すると各雇用形態のサンプルが少なくなるため、ここでは正社員と非正規労働者の 2 分類としている。統計的検定はカイ自乗検定により行った。

図表 2-9 によれば、情報提供や意思疎通といったコミュニケーションが活発でない職場や、意思決定への参加機会が乏しい職場で働いている人は、「問題が解決されるとは思えない」を挙げる人の割合が有意に高い傾向がある。つまり、こうした職場で働いている人ほど、制度の問題解決能力への不信感が強いといえる。

一方、コミュニケーションが活発な職場や、意思決定の参加機会が豊富な職場で働いている人は、「普段、上司に相談している」と答えた割合が有意に高い。つまりこれらの人々は、苦情処理制度を利用しなくとも、上司への相談で事足りている傾向があるといえる。

図表 2-9 制度を利用しない理由（複数回答）

(%：複数回答：苦情処理制度があり、かつ権利・不満がある人のみ：雇用形態別、職場風土の状況別)

<正社員>

		問題が解決されるとは思えない	将来の自分の立場が悪くなると思う	職場の上司や同僚との人間関係が悪くなりそう	職場に苦情や不満を申し立てにくい雰囲気がある	別の方法で問題を解決できる	普段、上司に相談している	制度についてよく知らない	N
情報提供・意思疎通	正社員・非社員の区別なく会社からの情報提供がある	Yes 38.6	22.8	24.6	22.8	1.8	26.3 *	10.5	57
	会社からの情報提供が十分にある	No 55.3 **	20.8	24.3	21.2	0.4	15.5	12.4	226
	正社員・非社員のコミュニケーションが十分にある	Yes 34.2	18.4	18.4	7.9	0.0	26.3	15.8	38
		No 54.7 **	21.6	25.3	23.7 **	0.8	16.3	11.4	245
意思決定への参加	正社員が会社に意見を出せる機会が十分ある	Yes 44.2	14.0	11.6	11.6	0.0	37.2 ***	9.3	43
	非社員が会社に意見を出せる機会が十分ある	No 53.3	22.5	26.7 **	23.3	0.8	14.2	12.5	240
	非社員も職場のミーティングに参加する	Yes 38.1	15.5	15.5	10.7	1.2	29.8 ***	14.3	84
	正社員の意見が反映されやすい	No 57.8 ***	23.6	28.1 **	26.1 ***	0.5	12.6	11.1	199
	非社員の意見が反映されやすい	Yes 42.3	23.1	19.2	7.7	3.8	38.5 **	7.7	26
	非社員の意見が反映されやすい	No 52.9	21.0	24.9	23.0 *	0.4	15.6	12.5	257
	正社員の意見が反映されやすい	Yes 52.4	28.6	30.2	20.6	1.6	27.0 **	9.5	63
	非社員の意見が反映されやすい	No 51.8	19.1	22.7	21.8	0.5	15.0	12.7	220
	正社員の意見が反映されやすい	Yes 35.5	22.6	29.0	29.0	0.0	29.0 *	19.4	31
	非社員の意見が反映されやすい	No 54.0 *	21.0	23.8	20.6	0.8	16.3	11.1	252
	Yes 62.5	12.5	12.5	25.0	0.0		25.0	8	
	No 51.6	21.5	24.7	21.5	0.7	18.2	11.6	275	

<非正規労働者>

		問題が解決される とは思えない	将来の自分の立場が 悪くなると思う	職場の上司や同僚との 人間関係が悪くなりそう	職場に苦情や不満を 申し立てにくい 雰囲気がある	別の方法で問題を 解決できる	普段、上司に 相談している	制度について よく知らない	N
情報提供・ 意思疎通	正社員・非正社員の区別なく 会社からの情報提供がある	Yes 38.8	17.4	17.4	13.2	0.0	28.9 ***	18.2	121
		No 56.3 ***	21.3	25.0 *	17.1	1.2	12.7	18.3	432
	会社からの情報提供が十分に ある	Yes 34.3	13.4	22.4	9.0	1.5	29.9 ***	14.9	67
		No 54.9 ***	21.4	23.5	17.3	0.8	14.4	18.7	486
意思決定への 参加	正社員・非正社員のコミュニ ケーションが十分にある	Yes 42.1	17.9	20.7	10.7	0.0	22.9 **	15.7	140
		No 55.9 ***	21.3	24.2	18.2 **	1.2	14.0	19.1	413
	正社員が会社に意見を出せる 機会が十分ある	Yes 39.4	22.1	28.8	16.3	0.0	28.8 ***	10.6	104
		No 55.5 ***	20.0	22.0	16.3	1.1	13.4	20.0 **	449
意思決定への 参加	非正社員が会社に意見を出せ る機会が十分ある	Yes 45.6	14.4	16.7	7.8	0.0	32.2 ***	12.2	90
		No 53.8	21.6	24.6	17.9 **	1.1	13.2	19.4	463
	非正社員も職場のミーティ ングに参加する	Yes 52.2	20.9	25.3	15.9	0.0	19.8	17.6	182
		No 52.6	20.2	22.4	16.4	1.3	14.6	18.6	371
	正社員の意見が反映されやすい	Yes 61.7 *	25.9	33.3 **	22.2	0.0	16.0	8.6	81
		No 50.8	19.5	21.6	15.3	1.1	16.3	19.9 **	472
	非正社員の意見が反映されやすい	Yes 44.4	3.7	14.8	11.1	0.0	40.7 ***	11.1	27
		No 52.9	21.3 **	23.8	16.5	1.0	15.0	18.6	526

図表2-7、図表2-8、図表2-9の分析から、苦情処理制度が利用されない主な理由は、制度を利用して問題が解決されるとは思えないという、制度の問題解決機能に対する信頼感の欠如である。ただし、こうした制度への不信感は、職場コミュニケーションの活発さ、意思決定への参加機会と相関関係がある。コミュニケーションが活発で、意思決定への参加機会が豊富である職場では、苦情処理制度への信頼感も高いという傾向がある。このことから、職場の風土の改善が、苦情処理制度を利用しやすくするとともに、制度への信頼感も高めるのではないかと考えられる。

ゆえに、仮説2c、仮説2dは支持されたといえる。

(3) 苦情処理制度の必要性（苦情処理制度がない人の分析）

本項では、苦情処理制度がない人の、苦情処理制度の必要性に関する意見（苦情処理制度の設置を希望するかどうか）の集計結果を示す。

① 雇用形態別

図表2-10は、苦情処理制度の必要性に関する意見を雇用形態別に集計したものである。ここから、雇用形態を問わず、「あったほうがよい」「どちらかといえばあったほうがよい」という、必要性を肯定する評価が多く、パート・アルバイトと派遣社員（登録型）でやや「あったほうがよい」が少ないほかは、雇用形態ごとの違いはほとんど見られない。

したがって、仮説3は棄却されたといえる。

図表 2-10 苦情処理制度の必要性に関する意見

(%：苦情処理制度がない人のみ：雇用形態別)

	あったほうがよい	どちらかという とよい	どちらでもよい	どちらかという とよい	ないほうがよい	N
正社員（総合職）	33.1	26.8	38.5	0.8	0.8	239
正社員（一般職）	30.2	31.6	34.7	1.6	1.9	940
パート・アルバイト	24.4	32.5	39.8	1.6	1.8	1310
契約社員	33.5	33.3	31.6	0.6	1.0	1027
臨時工・期間工	47.1	29.4	17.6	0.0	5.9	17
派遣社員（常用型）	34.0	30.5	33.5	0.9	1.1	538
派遣社員（登録型）	28.0	38.5	31.5	0.5	1.5	546
合計	29.7	32.7	35.1	1.1	1.5	4617

② 職場風土の状況別

図表 2-11は、図表 2-10の分析を職場風土の状況別に行ったものである。苦情処理制度の必要性に関する意見は、「あったほうがよい」から「ないほうがよい」までの5つの選択肢を点数化してその順位和を算出し、職場風土の違いによって、順位和の値に有意な差があるかどうか（必要性に関する意見に有意な差があるかどうか）をウィルコクソンの順位和検定によって検定した。なお、図表 2-11では、順位和の値が小さい方が、苦情処理制度の必要性に対して肯定的であることを意味する。

集計値および順位和検定の結果から、派遣社員（常用型および登録型）を除き、正社員・非正規労働者のいずれも、職場のコミュニケーションが不活発であるとき、および意思決定への参加機会が乏しいときに、苦情処理制度が必要であると考えられる傾向があるといえる。

したがって、仮説 4 a、仮説 4 bはいずれも支持されたといえる。

図表 2-11 苦情処理制度の必要性に関する意見

(%：苦情処理制度がない人のみ：雇用形態・職場風土の状況別)

<正社員：総合職>

		あったほうがよい	どちらかという とよい	どちらでもよい	どちらかという とよい	ないほうがよい	順位和	N
情報提供・ 意思疎通	正社員・非正社員の区別なく 会社からの情報提供がある	Yes 23.5	31.4	45.1	0.0	0.0	129.9	51
	No	35.6	25.5	36.7	1.1	1.1	117.3	188
	会社からの情報提供が十分 にある	Yes 20.0	20.0	56.7	0.0	3.3	145.6	30
	No	34.9	27.8	35.9	1.0	0.5	116.3 **	209
意思決定への 参加	正社員・非正社員のコミュニ ケーションが十分にある	Yes 29.3	29.3	41.5	0.0	0.0	122.9	41
	No	33.8	26.3	37.9	1.0	1.0	119.4	198
	正社員が会社に意見を出せる 機会が十分ある	Yes 20.2	28.6	50.0	0.0	1.2	137.5	84
	No	40.0	25.8	32.3	1.3	0.6	110.5 ***	155
	非正社員が会社に意見を出せ る機会が十分ある	Yes 20.0	20.0	60.0	0.0	0.0	144.0	25
	No	34.6	27.6	36.0	0.9	0.9	117.2 *	214
	非正社員も職場のミーティ ングに参加する	Yes 20.9	30.2	48.8	0.0	0.0	134.6	43
	No	35.7	26.0	36.2	1.0	1.0	116.8	196
	正社員の意見が反映されやすい	Yes 21.4	17.9	60.7	0.0	0.0	143.5	28
	No	34.6	28.0	35.5	0.9	0.9	116.9 **	211
非正社員 の意見が反映されやすい	Yes 0.0	25.0	75.0	0.0	0.0	170.0	8	
	No	34.2	26.8	37.2	0.9	0.9	118.3 **	231

<正社員：一般職>

			あ つ た ほ う が よ い	あ ち ら か と い う と	ど ち ら で も よ い	ど ち ら か と い う と	ど ち ら か と い う と	な い ほ う が よ い	順 位 和	N
情報提供・ 意思疎通	正社員・非正社員の区別なく 会社からの情報提供がある	Yes	26.3	37.1	34.9	1.7	0.0	473.5		175
		No	31.1	30.3	34.6	1.6	2.4	469.8		765
	会社からの情報提供が十分に ある	Yes	16.3	26.7	54.7	0.0	2.3	567.5		86
		No	31.6	32.1	32.7	1.8	1.9	460.7	***	854
正社員・非正社員のコミュニ ケーションが十分にある	Yes	28.8	30.2	40.3	0.0	0.7	478.5		139	
	No	30.5	31.8	33.7	1.9	2.1	469.1		801	
意思決定への参加	正社員が会社に意見を出せる 機会が十分ある	Yes	20.4	30.9	44.3	1.7	2.6	533.2		230
		No	33.4	31.8	31.5	1.5	1.7	450.2	***	710
	非正社員が会社に意見を出せ る機会が十分ある	Yes	27.9	23.0	49.2	0.0	0.0	505.2		61
		No	30.4	32.2	33.7	1.7	2.0	468.1		879
	非正社員も職場のミーティング に参加する	Yes	30.1	31.4	37.2	0.6	0.6	467.6		156
		No	30.2	31.6	34.2	1.8	2.2	471.1		784
	正社員の意見が反映されやすい	Yes	21.3	35.0	43.8	0.0	0.0	507.5		80
		No	31.0	31.3	33.8	1.7	2.1	467.1		860
非正社員の意見が反映されやすい	Yes	25.0	37.5	37.5	0.0	0.0	477.2		16	
	No	30.3	31.5	34.6	1.6	1.9	470.4		924	

<パート・アルバイト>

			あ つ た ほ う が よ い	あ ち ら か と い う と	ど ち ら で も よ い	ど ち ら か と い う と	ど ち ら か と い う と	な い ほ う が よ い	順 位 和	N
情報提供・ 意思疎通	正社員・非正社員の区別なく 会社からの情報提供がある	Yes	20.9	30.7	46.4	1.3	0.7	689.1		153
		No	24.8	32.8	38.9	1.6	1.9	651.1		1157
	会社からの情報提供が十分に ある	Yes	15.9	31.9	50.4	0.9	0.9	725.4		113
		No	25.1	32.6	38.8	1.7	1.8	648.9	**	1197
正社員・非正社員のコミュニ ケーションが十分にある	Yes	17.7	33.1	47.7	1.5	0.0	703.9		266	
	No	26.1	32.4	37.7	1.6	2.2	643.2	**	1044	
意思決定への参加	正社員が会社に意見を出せる 機会が十分ある	Yes	26.4	30.4	42.4	0.0	0.8	641.1		125
		No	24.1	32.7	39.5	1.8	1.9	657.0		1185
	非正社員が会社に意見を出せ る機会が十分ある	Yes	19.4	23.0	54.7	1.4	1.4	740.8		139
		No	24.9	33.6	38.0	1.6	1.8	645.4	***	1171
	非正社員も職場のミーティング に参加する	Yes	24.5	30.1	44.4	1.0	0.0	659.0		196
		No	24.3	32.9	39.0	1.7	2.1	654.9		1114
	正社員の意見が反映されやすい	Yes	36.2	37.1	24.8	1.9	0.0	529.1	*	105
		No	23.3	32.1	41.1	1.6	1.9	666.5		1205
非正社員の意見が反映されやすい	Yes	25.0	16.2	54.4	2.9	1.5	730.2		68	
	No	24.3	33.4	39.0	1.5	1.8	651.4	*	1242	

<契約社員>

			あ つ た ほ う が よ い	あ ど ち ら か と い う と	ど ち ら で も よ い	な い ほ う が よ い	ど ち ら か と い う と	な い ほ う が よ い	順 位 和	N
情報提供・ 意思疎通	正社員・非正社員の区別なく	Yes	27.8	31.2	40.9	0.0	0.0	0.0	556.5	237
	会社からの情報提供がある	No	35.2	33.9	28.9	0.8	1.3	501.3 ***	790	
	会社からの情報提供が十分に ある	Yes	22.0	29.4	47.7	0.0	0.9	603.7	109	
	No	34.9	33.8	29.7	0.7	1.0	503.3 ***	918		
意思決定への 参加	正社員・非正社員のコミュニ ケーションが十分にある	Yes	22.6	35.3	41.1	1.0	0.0	580.2	292	
	No	37.8	32.5	27.9	0.4	1.4	487.7 ***	735		
	正社員が会社に意見を出せる 機会が十分ある	Yes	31.9	31.3	36.1	0.6	0.0	529.5	166	
	No	33.8	33.7	30.8	0.6	1.2	511.0	861		
意思決定への 参加	非正社員が会社に意見を出せ る機会が十分ある	Yes	24.8	30.2	44.3	0.0	0.7	581.5	149	
	No	35.0	33.8	29.5	0.7	1.0	502.6 ***	878		
	非正社員も職場のミーティ ングに参加する	Yes	25.7	36.5	37.5	0.3	0.0	553.8	315	
	No	36.9	31.9	29.1	0.7	1.4	496.4 ***	712		
	正社員の意見が反映されやすい	Yes	37.8	33.3	27.0	0.9	0.9	484.9	111	
	No	33.0	33.3	32.2	0.5	1.0	517.5	916		
	非正社員の意見が反映されやすい	Yes	26.3	26.3	45.6	0.0	1.8	586.3	57	
	No	33.9	33.7	30.8	0.6	0.9	509.8 **	970		

<派遣：常用型>

			あ つ た ほ う が よ い	あ ど ち ら か と い う と	ど ち ら で も よ い	な い ほ う が よ い	ど ち ら か と い う と	な い ほ う が よ い	順 位 和	N
情報提供・ 意思疎通	正社員・非正社員の区別なく	Yes	19.6	32.4	44.1	1.0	2.9	317.9	102	
	会社からの情報提供がある	No	37.4	30.0	31.0	0.9	0.7	258.2 ***	436	
	会社からの情報提供が十分に ある	Yes	32.7	32.7	34.5	0.0	0.0	268.1	55	
	No	34.2	30.2	33.3	1.0	1.2	269.7	483		
意思決定への 参加	正社員・非正社員のコミュニ ケーションが十分にある	Yes	29.3	35.4	34.1	1.2	0.0	276.7	164	
	No	36.1	28.3	33.2	0.8	1.6	266.4	374		
	正社員が会社に意見を出せる 機会が十分ある	Yes	30.0	36.7	32.2	0.0	1.1	271.9	90	
	No	34.8	29.2	33.7	1.1	1.1	269.0	448		
意思決定への 参加	非正社員が会社に意見を出せ る機会が十分ある	Yes	31.1	31.1	35.1	2.7	0.0	279.2	74	
	No	34.5	30.4	33.2	0.6	1.3	268.0	464		
	非正社員も職場のミーティ ングに参加する	Yes	35.8	36.5	27.0	0.7	0.0	251.6 *	148	
	No	33.3	28.2	35.9	1.0	1.5	276.3	390		
	正社員の意見が反映されやすい	Yes	34.0	33.0	33.0	0.0	0.0	263.2	94	
	No	34.0	30.0	33.6	1.1	1.4	270.8	444		
	非正社員の意見が反映されやすい	Yes	23.5	41.2	35.3	0.0	0.0	285.4	17	
	No	34.4	30.1	33.4	1.0	1.2	269.0	521		

<派遣：登録型>

		あったほうがよい	あつたらかとうと	どちらでもよい	どちらかとうと	ないほうがよい	順位和	N	
情報提供・ 意思疎通	正社員・非正社員の区別なく 会社からの情報提供がある	Yes	22.9	36.5	40.6	0.0	0.0	294.5	96
		No	29.1	38.9	29.6	0.7	1.8	269.0	450
	会社からの情報提供が十分に ある	Yes	31.1	31.1	37.7	0.0	0.0	274.0	61
		No	27.6	39.4	30.7	0.6	1.6	273.4	485
意思決定への 参加	正社員・非正社員のコミュニ ケーションが十分にある	Yes	23.6	41.7	34.0	0.0	0.7	282.6	144
		No	29.6	37.3	30.6	0.7	1.7	270.2	402
	正社員が会社に意見を出せる 機会が十分ある	Yes	25.6	46.2	26.9	1.3	0.0	267.0	78
		No	28.4	37.2	32.3	0.4	1.7	274.6	468
	非正社員が会社に意見を出せ る機会が十分ある	Yes	21.2	53.8	25.0	0.0	0.0	267.9	52
		No	28.7	36.8	32.2	0.6	1.6	274.1	494
	非正社員も職場のミーティ ングに参加する	Yes	25.8	44.7	28.0	0.8	0.8	269.5	132
		No	28.7	36.5	32.6	0.5	1.7	274.8	414
	正社員の意見が反映されやす い	Yes	26.1	47.8	26.1	0.0	0.0	261.0	69
		No	28.3	37.1	32.3	0.6	1.7	275.3	477
	非正社員の意見が反映されやす い	Yes	25.0	41.7	33.3	0.0	0.0	276.8	24
		No	28.2	38.3	31.4	0.6	1.5	273.3	522

(4) 労働組合の役割に関する分析（勤務先に労働組合がある人のみ）

本項では、勤務先に労働組合がある人からの回答に基づき、労働者の苦情・不満の解決手段としての労働組合の役割に対する評価の分析を行う。

図表2-12は、仕事上で生じた日常的な不満にどのように対応するかという問いに対する回答を雇用形態別に集計したものである。図表2-13は、同様の集計を、我慢できない不満に関して行ったものである。

この2つの図表から、日常的な不満については、労働組合がある企業においても、雇用形態を問わず、従業員は、同僚や上司への相談によって解決が図ろうとする傾向にあることが分かる。一方、我慢できないほどの不満については、労働組合がある企業においては、正社員の中では、労働組合に相談しようという意思のある人の割合が比較的高く（総合職23.6%、一般職16.6%）、非正規労働者の中では、労働組合に相談しようという意思のある人の割合は低い（パート・アルバイト7.5%、契約社員6.9%、常用型派遣2.3%、登録型派遣4.2%）。

図表2-12 不満への対応方法（%：日常的な不満：労働組合がある人のみ：雇用形態別）

	社内の上 司に相談	社内 の同僚に 相談	社内 の人事 労務部 門に 相談	社内 の労働 組合に 相談	社内 の従業 員組織 に 相談	社内 の苦情 処理制 度 を利用	社内 の専門 家に 相談	派遣 元企業 の 担当 者に 相談	派遣 元企業 の 労働 組合 に 相談	社外 の第 三者 に 相談	退職・ 転職 （派遣 先企業 を 変更）	その他	何も しな い	N
正社員（総合職）	40.4	58.2	3.4	5.8	1.0	1.9	2.4	—	—	5.8	3.4	3.4	25.5	208
正社員（一般職）	32.7	55.3	4.3	6.3	2.3	4.0	3.7	—	—	3.2	4.0	4.6	29.2	349
パート・アルバイト	25.3	57.0	1.9	1.1	1.1	1.9	1.5	—	—	2.6	4.9	2.3	29.1	265
契約社員	31.5	57.6	1.4	1.2	1.4	1.7	1.2	—	—	2.6	4.0	2.8	25.2	654
派遣社員（常用型）	23.0	49.3	1.9	0.5	1.4	0.9	0.9	28.6	2.3	2.3	6.6	0.9	27.7	213
派遣社員（登録型）	23.8	52.4	1.2	0.6	1.8	3.6	1.2	39.9	2.4	4.2	2.4	2.4	19.6	168

図表 2-13 不満への対応方法

(%：我慢できないほどの不満：労働組合がある人のみ：雇用形態別)

	社内の上司に相談	社内の同僚に相談	社内の人事労務部門に相談	社内の労働組合に相談	社内の従業員組織に相談	社内の苦情処理制度を利用	社内の専門家に相談	派遣元企業の担当者に相談	派遣元企業の労働組合に相談	社外の第三者に相談	退職・転職 (派遣先企業を変更)	その他	何もしない	N
正社員（総合職）	37.5	26.4	20.2	23.6	3.4	10.1	9.1	—	—	13.9	17.8	3.4	23.1	208
正社員（一般職）	43.3	23.5	11.5	16.6	4.3	11.5	8.9	—	—	11.5	20.9	4.0	23.8	349
パート・アルバイト	49.1	25.3	6.8	7.5	4.2	6.4	4.9	—	—	9.1	32.5	3.0	17.0	265
契約社員	48.6	27.7	8.1	6.9	3.4	6.7	6.4	—	—	9.3	33.0	3.1	17.0	654
派遣社員（常用型）	38.5	20.7	3.8	2.3	2.3	6.1	2.3	40.8	6.1	3.3	38.0	1.4	17.4	213
派遣社員（登録型）	35.7	16.7	7.1	4.2	1.8	6.5	2.4	57.1	6.5	8.3	32.1	3.6	10.7	168

図表 2-14は、「我慢できないほどの不満」への対応方法を組合員に限定して集計したものであり、図表 2-15は、非組合員のみについて集計したものである。この2つの図表の比較から、苦情・不満を労働組合に相談する意思のある人の割合は、正社員および契約社員については、組合員における方が非組合員における割合よりもかなり高いことが分かる（正社員総合職：組合員26.7%・非組合員8.3%、正社員一般職：組合員18.2%・非組合員10.1%、契約社員：組合員15.2%・非組合員2.9%）。

しかし同時に、組合員の中でも、非正規労働者は、苦情・不満を労働組合に相談する意思のある人の割合が、正社員に比べて低いことも分かる。特に、組合員であるパート・アルバイトは、正社員や契約社員に比べ、労働組合への相談を挙げた人の割合が低い（6.2%）。

したがって、仮説 5 a は部分的に支持され、仮説 5 b は支持されたといえる。

図表 2-14 不満への対応方法

(%：我慢できないほどの不満：労働組合有・組合員：雇用形態別)

	社内の上司に相談	社内の同僚に相談	社内の人事労務部門に相談	社内の労働組合に相談	社内の従業員組織に相談	社内の苦情処理制度を利用	社内の専門家に相談	派遣元企業の担当者に相談	派遣元企業の労働組合に相談	社外の第三者に相談	退職・転職 (派遣先企業を変更)	その他	何もしない	N
正社員（総合職）	36.0	25.0	19.2	26.7	2.9	11.0	9.9	—	—	15.1	14.0	4.1	25.0	172
正社員（一般職）	45.0	23.2	10.7	18.2	3.9	11.8	8.9	—	—	11.1	19.3	3.6	23.2	280
パート・アルバイト	50.6	19.8	6.2	6.2	2.5	4.9	4.9	—	—	11.1	28.4	1.2	22.2	81
契約社員	51.4	28.6	9.5	15.2	5.2	11.4	9.5	—	—	10.0	31.9	1.9	15.2	210
派遣社員（常用型）	34.2	19.7	3.9	3.9	2.6	5.3	3.9	35.5	11.8	5.3	43.4	2.6	13.2	76
派遣社員（登録型）	31.3	18.8	9.4	3.1	3.1	6.3	3.1	56.3	12.5	3.1	31.3	6.3	12.5	32

図表 2-15 不満への対応方法

(%：我慢できないほどの不満：労働組合有・非組合員：雇用形態別)

	社内の上司に相談	社内の同僚に相談	社内の人事労務部門に相談	社内の労働組合に相談	社内の従業員組織に相談	社内の苦情処理制度を利用	社内の専門家に相談	派遣元企業の担当者に相談	派遣元企業の労働組合に相談	社外の第三者に相談	退職・転職 (派遣先企業を変更)	その他	何もしない	N
正社員（総合職）	36.0	25.0	19.2	26.7	2.9	11.0	9.9	—	—	15.1	14.0	4.1	25.0	172
正社員（一般職）	45.0	23.2	10.7	18.2	3.9	11.8	8.9	—	—	11.1	19.3	3.6	23.2	280
パート・アルバイト	50.6	19.8	6.2	6.2	2.5	4.9	4.9	—	—	11.1	28.4	1.2	22.2	81
契約社員	51.4	28.6	9.5	15.2	5.2	11.4	9.5	—	—	10.0	31.9	1.9	15.2	210
派遣社員（常用型）	34.2	19.7	3.9	3.9	2.6	5.3	3.9	35.5	11.8	5.3	43.4	2.6	13.2	76
派遣社員（登録型）	31.3	18.8	9.4	3.1	3.1	6.3	3.1	56.3	12.5	3.1	31.3	6.3	12.5	32

非組合員であっても、コミュニケーションが活発で意思決定への参加機会が多い職場では、不満の相談窓口として労働組合を利用する意向が高くなるかどうかを検証するため、図表2-16の分析では、職場風土の状況（非正規労働者による意思決定への参加、非正規労働者と正社員とのコミュニケーション）と、不満を労働組合に相談する意思との間で相関分析を行った。分析の結果、両者の間に統計的に有意な相関関係は見られなかった。また、算出された相関係数も、いずれも絶対値が0.2に満たない非常に低いものであった。

ゆえに、仮説5cは支持されなかったといえる。

図表2-16 職場風土の状況と不満を労働組合に相談する意思との関係

(相関分析：もう一方の変数は不満を労働組合に相談する意思、労働組合有・非組合員、非正規労働者雇用形態別)

	アルバイト	契約社員	(派遣社員 常用型)	(派遣社員 登録型)
非正社員が会社に意見を出せる機会が十分ある	0.010	-0.011	0.061	-0.104
正社員・非正社員の区別なく会社からの情報提供がある	-0.048	0.018	-0.113	-0.104
正社員・非正社員のコミュニケーションが十分にある	0.074	-0.075	-0.150	0.180
非正社員の意見が反映されやすい	-0.073	-0.022	-0.059	-0.058
N	81	210	76	32

5. 仮説検証の結果に関する考察

本節では、本章で設定した仮説の検証結果と、それに関する考察を述べる。

(1) 正社員にとっての苦情処理制度の位置づけ

【仮説1】苦情処理制度がある場合、正社員の方が日常的不満での利用の意向は弱く、我慢できないほどの不満での利用の意向が強い。

→支持された。

正社員に関しては、日常的な不満はインフォーマルに解決し、我慢できないほどの不満は苦情処理制度を活用したいという、解決方法の位置づけの区分がほぼ明確にできているようである。これは、正社員においては、日常的な不満程度ならばインフォーマルに解決できる可能性が高いこと、および、非正規労働者においては、我慢できないほどの不満であれば離職を選ぶという傾向の現われである可能性がある。ただし、正社員と非正規労働者との間で決定的に大きな差があるわけではないので、結果の考察には留意が必要である。

(2) 職場風土が苦情処理制度への評価に与える影響

【仮説2a】苦情処理制度がある場合、職場におけるコミュニケーションが活発であるほど、日常的不満での利用の意向は弱く、我慢できないほどの不満での利用の意向は強い。

→部分的に支持された。

【仮説2b】苦情処理制度がある場合、意思決定への参加機会が豊富であるほど、日常的不満での利用の意向は弱く、我慢できないほどの不満での利用の意向は強い。

→部分的に支持された。

職場におけるコミュニケーションが活発であること、および意思決定への参加機会が乏しいことは、日常的不満をインフォーマルな形で解決するための（職場の）組織能力を高めており、インフォーマルな解決方法とフォーマルな解決方法との棲み分けをもたらしていると考えられる。

【仮説 2 c】 苦情処理制度がある場合、苦情処理制度への信頼性は、職場におけるコミュニケーションの活発さとプラスの相関関係にある。

→支持された。

【仮説 2 d】 苦情処理制度がある場合、苦情処理制度への信頼性は、意思決定への参加機会の豊富さとプラスの相関関係にある

→支持された。

職場でのコミュニケーションが不活発であること、および意思決定への参加機会が乏しいことは、職場でのインフォーマルな苦情処理機能を低下させるのみならず、会社への信頼性の低下を通じて、会社のフォーマルな制度である苦情処理制度への信頼性も低下させるものと考えられる。

(3) 苦情処理の必要性に関する考え

① 雇用形態による違い

【仮説 3】 苦情処理制度がない場合、非正規労働者の方が正社員よりも、その必要性を強く感じている。

→支持されなかった

非正規労働者はアウト・グループであることが多いため、職場でのインフォーマルな問題解決において有利な位置にはないかもしれないが、もともと有期雇用契約であるために、苦情処理制度を活用しなければ解決できないほどの不満がある場合には、契約を更新しないという選択をとることの表れであると考えられる。また、長期間の勤続を希望しないために非正規雇用での就労を選択している人の場合は、苦情処理制度を活用しなければならないほどの不満がある場合には、離職を選ぶ可能性が高いともいえよう。

② 職場風土による違い

【仮説 4 a】 苦情処理制度がない場合、職場におけるコミュニケーションが不活発であるほど、その必要性を強く感じている。

→支持された

【仮説 4 b】 苦情処理制度がない場合、意思決定への参加機会が乏しいほど、その必要性を強く感じている。

→支持された

職場でのコミュニケーションが不活発であること、および意思決定への参加機会が乏しいことは、職場でのインフォーマルな苦情処理機能を低下させるため、フォーマルな制度である苦情処理制度の必要性を従業員に強く感じさせると考えられる。ただし、仮説 2 c と仮説 2 d が支持されたという結果から、実際に苦情処理制度が導入されても、上記のような職場の状況においては、会社への信頼性の低下を通じて、会社のフォーマルな制度である苦情処理制度への

信頼性は低くなると考えられる。

(4) 苦情・不満の相談先としての労働組合への評価

【仮説 5 a】 苦情・不満の相談先として労働組合を考えている人の割合は、組合員に比べて非組合員では低い。

→部分的に支持された

労働組合がある企業では、苦情・不満の相談先として労働組合の位置づけは重要であるものの、それは組合員の苦情・不満を吸い上げることに限定されている。非組合員にとっては、労働組合は「敷居の高い」存在となってしまうことはやむをえないので、苦情・不満の相談先としての労働組合の機能を強化するためには、雇用形態を問わず、組織化を進めることが重要である。

【仮説 5 b】 苦情・不満の相談先として労働組合を考えている人の割合は、同じく組合員であっても、正社員に比べて非正規労働者では低い。

→支持された

組合員であっても、苦情・不満の相談先として、労働組合はまだ敷居の高い存在である可能性がある。苦情や不満があっても「何もしない」割合はむしろ正社員の方が高く、職場の上司に相談する人の割合は非正規労働者の方が高いことから、必ずしも現状が「悪い」とは言えないかもしれない。ただし、図表 2-14の結果によれば、我慢できないほどの苦情・不満の相談先としては、正社員は組合も使うが、非正規労働者はあまり組合を利用しないという状況になっていることは事実である。

【仮説 5 c】 職場における正社員と非正規労働者とのコミュニケーションが活発であれば、組合員である非正規労働者が苦情・不満を労働組合に相談しやすくなる。

→支持されなかった

非正規労働者にとっての労働組合との心理的な距離感（敷居の高さ）を縮めることは、会社と非正規労働者との距離間、職場での正社員と非正規労働者との距離感を縮めることによっては実現できないようである。

会社苦情処理制度の利用意向に関する仮説 1 から仮説 4 b の検証結果は、活発なコミュニケーションや意思決定への参加といった開放的な職場風土の形成により、職場でのインフォーマルな苦情処理機能を高めることの重要性を示すものである。いずれの検証においても、正社員と非正規労働者との間に大きな差は見られなかった。差が見られたのは、正社員と非正規労働者との間よりも、直接雇用の従業員と間接雇用の従業員（派遣社員）との間であった。

問題視すべきは、苦情処理制度があり、利用する権利もあり、かつ不満を抱えているにもかかわらず、制度を利用したことがない人の割合がほぼ半数に及び、特に正社員において高いことである。利用しない主な理由は、問題が解決されるとは思えないというものであり、苦情処理制度への信頼が全体的にあまり高くないことが示されているといえよう。

特に正社員は、苦情処理制度を利用する権利があり、かつ不満を抱えているにもかかわらず、利用しない傾向が強い。また、我慢できないほどの不満があってもどこにも相談しないケースが

比較的多い（図表 2-2、図表 2-3）。

正社員の中では、我慢できないほどの不満を抱えた場合には、労働組合に相談しようという意向を持つ人がある程度おり、労働組合は一定の役割を果たしている。しかし、我慢できないほどの不満を抱えた非正規労働者のうち、労働組合に相談しようとする人はほとんどおらず、労働組合は、非正規労働者の苦情処理においては十分な役割が果たせていないといえる。

これには、非正規労働者の多くが組合員でないことが影響している。非正規労働者の中でも、苦情処理のために労働組合を活用する意向は、組合員と非組合員との間には差がある（非組合員では低い）。ただし、組合員であっても正社員と非正規労働者との間には、労働組合を活用する意向がある人の割合に大きな差がある（非正規労働者の方が低い）。つまり、同じく組合員であっても、非正規労働者は正社員に比べ、労働組合との距離感を遠く感じている可能性がある。

仮説 5 c の検証結果から明らかになった、非正規労働者が意思決定に参加しやすい、正社員とコミュニケーションが取りやすいという、非正規労働者にとってオープンな職場風土が、非正規労働者と労働組合との距離感を縮める効果を持たないという事実は、労働組合によるより積極的な施策の推進の必要性を示すものといえる。

6. インプリケーション

(1) 非正規労働者全般に関するインプリケーション

非正規労働者に対する不利益な取り扱い、差別的取り扱い等の問題を防ぐためには、まずは制度的な整備（処遇格差の是正、苦情処理制度など）が必要であるが、運用面での整備も重要である。運用面の整備としては、非正規労働者が不満を持たないようなマネジメントを各現場で行うことが基本となる。非正規労働者たちが苦情処理制度に駆け込む前に、まず日常的な苦情や不満は職場で解決することが重要である。すなわち、職場による処理と、制度的処理の棲み分けが重要である。

つまり、苦情や不満を処理する仕組みは、①インフォーマルな手段である職場（現場）での解決、②インフォーマルとフォーマルの中間に位置する労働組合による解決、③フォーマルな手段である公式の苦情処理制度による解決、の3つに大別される。基本としては、①のインフォーマルな手段によって解決し、それでは解決できない場合に③のフォーマルな手段を用いることが効率性および良好な人間関係の維持のために望ましいといえる。ただし、フォーマルな手段は公式の仕組みであるがゆえに利用者にとっての敷居が高いので、両者の中間に位置する②の労働組合の役割が重要とされるのである。

職場でのインフォーマルな解決もフォーマルな苦情処理制度も、有効に機能させるためには、コミュニケーションの活発さや意思決定への参加機会の豊富さで特徴づけられる、開放的な組織風土の醸成が必要である。組織風土が閉鎖的であると、従業員間、および会社に対する従業員の信頼感が生まれづらく、問題解決のための制度も機能しない。

しかしながら、苦情処理制度はフォーマルな制度であるがゆえに、個々の従業員にとって敷居が高いものであり、利用する権利も動機もあるにもかかわらず、利用に対して尻込みをしてしまうケースが少なくないと思われる。特に、非正規労働者にとっては敷居が高いものと推察される。それゆえ、より敷居が低いものとして、労働組合による苦情処理の役割が期待される。

ただし、現状では、①組合員であっても利用意向は決して高くないこと、②組合員ではないこ

との多い非正規労働者は利用しづらいこと、③組合員である非正規労働者も、正社員よりも敷居を高く感じている可能性があること、といった課題が挙げられる。職場風土の改善のみでは、労働組合の非正規労働者の苦情処理機能は高まらないと考えられる。ゆえに非正規労働者にとって、労働組合はより敷居が低い存在となるような取り組みが望まれる。

現状では、非正規労働者が組合員となっている労働組合（単組）においても、非正規労働者が組合役員を務めるといった形で組合の運営に携わっている事例は少ない。非正規労働者に組合加入への門戸が開かれたとしても、自分と同じ雇用形態の人物が運営に関与していないということであれば、非正規労働者にとって、労働組合を自身の利害を反映してくれる組織としてとらえることは難しい。それどころか、非正規労働者は、労働組合の中でも自身はアウト・グループなのだとして認識してしまうであろう。

労働組合の運営に中心的に関与する人の中に非正規労働者を含めることによって、非正規労働者の利害が労働組合の活動に反映されるようになれば、非正規労働者も、労働組合の活用に積極的に参加するようになるであろう。それどころか、それによって、非正規労働者が労働組合においてイン・グループになれるという意識を持つようになれば、労働組合への信頼性も高まり、結果として、労働組合が持つ非正規労働者の苦情・不満の処理機能も向上するであろう。

(2) 派遣労働者に関するインプリケーション

本章では、雇用形態が従業員をイン・グループとアウト・グループに分ける1つの要因になるという視点から、正社員をイン・グループになりやすい雇用形態、非正規労働者をアウト・グループになりがちな雇用形態としてみなして分析を行った。

イン・グループかアウト・グループかは日常的な上司との関係で決まってくるため、同じ雇用形態の中でもイン・グループとアウト・グループが分かれるので、雇用形態による区分は一般的な傾向を見るためのものである。実際には、一般的な傾向を見るためといっても、非正規労働者の中にもさまざまな雇用形態があるため、非正規労働者としてひと括りにするだけでは十分なインプリケーションは引き出せない。

非正規労働者は、勤務先に直接雇用されているパート・アルバイトや契約社員などの「非正社員」と、派遣労働者に代表される、雇用関係のない労働者に分けられる。本章では、後者に分類される労働者として派遣労働者に関して集計を行ったが、図表2-2や図表2-3に見られるように、派遣労働者は、パート・アルバイトや契約社員に比べ、日常的な不満、我慢できないほどの不満を上司や同僚に相談する割合が低く、その代わりに派遣元の担当者に相談していることが多い。

派遣労働者の雇用主は派遣元であるため、こうした苦情・不満の相談のあり方は当然のことともいえる。しかし、派遣労働者の苦情・不満が労働条件・作業環境に関わるものである場合、差別的な待遇の是正という点から、労働組合が派遣労働者に関わる問題を放置しておくことは望ましくない。

派遣労働者をフォローするのは派遣元であるが、取引上の力関係では派遣元は派遣先よりも弱いことが多いので、基本的には派遣先の意向に従った対応にならざるを得ない。そして、派遣労働者は、雇用関係がないために、労働組合によるフォローからも漏れがちである。このことが、派遣労働者の待遇改善を困難にしている。

直接雇用の非正規労働者の処遇改善が進めば、次は派遣社員や請負社員などの社外の労働者に

労働問題が転嫁される恐れがある。特に、請負は請負社員一人ひとりではなく請負業務を単位とする総額管理であるため、請負元が本社で一括管理している場合、個々の労働者の労働条件が不明確になりがちである。

こうした社外の労働者にもフォローの範囲を広げるためには、派遣元・請負元に働きかけて派遣労働者・請負労働者の組織化を進めるという方法があるが、それをすぐに実現することは容易ではない。まずは、派遣元・請負元の選定に対して、労働組合が一定のチェック機能を果たすというところから始めるのが望ましいと考えられる。

【参考文献】

- Banerjee, M., and Tolbert, P. S.(2008) "Differences Among Nonstandard Workers and Perceived Job Security and Work Attitudes of Standard Employees", *LABOR AND EMPLOYMENT RELATIONS ASSOCIATION SERIES, Proceedings of the 60th Annual Meeting*
- Dansereau, F., Graen, G., and Haga, W. J. A.(1975) "Vertical dyad linkage approach to leadership within formal organizations. A longitudinal investigation of the role-making process", *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol.13, pp.46-78.
- 木村琢磨 (2002) 「非正社員・外部人材の活用と職場の諸問題」『日本労働研究雑誌』No.505, pp.27-38.
- Webstar, J., Brown, G., Zweig, D., Connelly, C. E., Brodt, S., and Sitkin, S.(2007) "Beyond Knowledge Sharing: Withholding Knowledge at Work", *Research in Personnel and Human Resources Management*, 27, pp.1-37.

第3章 非正規労働者の人事管理と企業内キャリア・問題解決行動

法政大学経営学部准教授

佐野 嘉秀

1. はじめに

この章では、非正規労働者（直接雇用の非正規労働者）に対する個別的な人事管理と、非正規労働者の仕事の基幹化の状況が、非正規労働者がとろうとする労働条件の向上のための行動にあたる影響について分析してみたい。

非正規労働者の基幹化に関する研究があきらかにしてきたように、非正規労働者のなかでも、企業内での勤続をつうじたキャリア（仕事経験）は多様化しており、それに応じて、技能形成機会、賃金水準の向上の機会も多様化していると考えられる。そして、とりわけ非正規労働者の基幹的な活用をはかる企業では、非正規労働者各人の仕事内容や技能などを評価し賃金等の処遇に反映させる個別的な人事管理制度を導入するかたちで、評価処遇制度の整備もすすめられている。このような企業で働く非正規労働者では、非正規労働者のなかでも、とりわけ企業内での勤続をつうじたキャリアや技能形成の機会、昇給の機会が多くなっていると考えられる。

ところで、このような企業内でのキャリアのちがいは、非正規労働者が自らの労働条件の向上に向けてとろうとする行動（「問題解決行動」）の選択に影響をあたえよう。というのも、非正規労働者として、企業内でのキャリア形成の余地が大きく、それに伴い労働条件を向上させる機会が多ければ、非正規労働者は、企業内での勤続をつうじたキャリア形成のほか、上司や苦情処理制度、労働組合等をつうじた発言をつうじて、自らの労働条件を個別的にないし集団的に向上させることへの関心を高めると考えられるためである。

他方で、企業内でのキャリア形成の余地が小さく、また労働条件の向上の余地が小さければ、非正規労働者は、企業内でのキャリア形成や発言よりも、転職をつうじてより良い条件の就業先でのキャリアを選択することが合理的であると考え、企業内でのキャリア形成や発言への関心が低くなることが考えられる。

このほか、現時点において、非正規労働者が基幹的な仕事を担当しているかどうか、労働条件の向上のための行動に影響をあたえると考えられる。企業のなかには、評価処遇制度の整備がないままに、非正規労働者を基幹的な仕事で活用している場合もあろう。そのような場合、基幹的な仕事を担う非正規労働者のなかには、労働条件の向上のための行動として、転職よりも、企業内での発言をつうじて仕事に見合った処遇の改善などを求めようとすることに関心を持つかもしれないからである。

以上のような関係をあきらかにするため、本章では、第1に、非正規労働者に対する個別的な人事管理の適用が、勤続をつうじた企業内でのキャリアや労働条件の向上、現状への満足度や、労働条件向上のために志向する行動にあたる影響について分析する。そのうえで、第2に、非正規労働者に対する個別的な人事管理および、非正規労働者の現時点での仕事の基幹化の程度が、労働条件の向上のためのキャリア形成や発言、転職といった行動選択にあたる影響について分析するこ

としたい。

なお、個別的な人事管理に関する変数としては、「働きぶりが評価される制度・仕組み」が「ある」場合に「個別管理あり」とし、「ない」「わからない」場合に「個別管理なし」とする変数を利用する。図表には示さないが、「働きぶりが評価される制度・仕組み」が「ある」場合には、評価結果を「賃金水準の決定」(60.2%)や「賞与、一時金」(40.4%)、「契約期間、契約の更新」(35.8%)、「正社員への登用」(23.6%)、「昇進・昇格」(22.0%)等に反映させている。したがって、「個別管理あり」/「個別管理なし」という変数は、非正規労働者各人の働きぶりに焦点をあて、それぞれの仕事内容や技能、成果などを個別に評価して、賃金その他の処遇に反映させるような、個別的な人事管理が適用されていることの指標として利用できると考えられる。

非正規労働者の仕事の基幹化に関する変数としては、「職場の基幹的な仕事をしている」について、「あてはまる」および「どちらかというにあてはまる」を「仕事基幹化」とし、「どちらかというにあてはまらない」「あてはまらない」を「仕事非基幹化」とする変数を利用する。自己評価による分類ではあるが、図表としては示さないものの、「職場の基幹的な仕事をしている」と自己評価する非正規労働者ほど、「一人前」までの習熟期間が長い仕事に従事し、上司の指示なし・指示する立場で仕事を行い、正社員と同様の難易度や責任の仕事を担当する傾向にある。実際にも、職場における高度で基幹的な仕事を担当していると考えられる。したがって、実質的にも仕事の基幹化の指標として利用することができると考える。

2. 人事管理とキャリア・意識・問題解決行動の関係

(1) 勤続期間と基幹化との関係

図表3-1 個別管理の有無別、勤続期間と「職場の基幹的な仕事をしている」かどうか

個別管理の有無	勤続期間	あてはまる	どちらかというにあてはまる	どちらかというにあてはまらない	あてはまらない	合計	度数
個別管理あり	1年未満	18.3%	45.1%	20.0%	16.6%	100.0%	175
	1年以上3年未満	24.0%	44.4%	17.8%	13.8%	100.0%	304
	3年以上5年未満	22.0%	51.4%	14.7%	11.9%	100.0%	177
	5年以上	29.4%	40.7%	17.6%	12.2%	100.0%	221
	全体	23.8%	45.0%	17.6%	13.6%	100.0%	877
個別管理なし	1年未満	13.0%	28.8%	25.4%	32.8%	100.0%	594
	1年以上3年未満	15.9%	34.6%	24.2%	25.3%	100.0%	685
	3年以上5年未満	16.9%	39.2%	23.0%	20.9%	100.0%	421
	5年以上	23.0%	34.5%	23.4%	19.1%	100.0%	560
	全体	17.1%	33.9%	24.1%	24.9%	100.0%	2260

図表3-1は、「個別管理あり」と「個別管理なし」別に、勤続期間と基幹化との関係を見たものである。集計結果から、第1に、同じ勤続期間の非正規労働者を比較すると、いずれの勤続期間の階層についても、「個別管理あり」のほうが、「基幹的な仕事」に従事する割合は高い。個別的な人事管理を実施している企業の職場で、非正規労働者の質的な基幹化がすすむ傾向にあることが確認できる。

第2に、とはいえ、「個別管理あり」と「個別管理なし」のいずれも、勤続期間に伴い、「基幹的な仕事」に従事する割合は高くなる傾向も確認できる。そして、「個別管理なし」であっても、勤続期間1年以上では、回答者の半数以上が「基幹的な仕事」に従事している。また、その比率は、勤続期間が長くなるのに伴い、高くなる傾向がある。

個別的な管理が行われていなくても、職場レベルでは、勤続に応じて基幹的な仕事を割り振っている場合が多いと考えられる。その結果、とりわけ勤続期間が長い層の非正規労働者は、基幹的な仕事を担当することが多いものと考えられる。

(2) 勤続期間と仕事における指示・助言の状況

図表 3-2 個別管理の有無別、勤続期間と仕事における指示・助言の状況

個別管理の有無	勤続期間	先輩・上司の 細かな指示で 仕事をこなせる レベル	先輩・上司の 大まかな指示で 仕事をこなせる レベル	単独で仕事を こなせるレベル	部下等に指示や 助言をしながら 仕事をさせら れるレベル	職場で最も 難しい仕事を こなせるレベル	合計	度数
個別管理あり	1年未満	17.7%	46.3%	24.0%	10.3%	1.7%	100.0%	175
	1年以上3年未満	7.2%	33.6%	32.9%	23.4%	3.0%	100.0%	304
	3年以上5年未満	3.4%	20.3%	44.6%	29.9%	1.7%	100.0%	177
	5年以上	7.2%	16.3%	39.4%	29.0%	8.1%	100.0%	221
	全体	8.6%	29.1%	35.1%	23.5%	3.8%	100.0%	877
個別管理なし	1年未満	19.0%	38.7%	31.3%	8.6%	2.4%	100.0%	594
	1年以上3年未満	10.8%	35.6%	35.0%	14.3%	4.2%	100.0%	685
	3年以上5年未満	5.2%	23.0%	43.2%	23.3%	5.2%	100.0%	421
	5年以上	7.0%	19.8%	41.3%	26.8%	5.2%	100.0%	560
	全体	11.0%	30.2%	37.1%	17.6%	4.2%	100.0%	2260

基幹的な仕事を担当する非正規労働者の中には、部下に対する指示や助言など、職場のまとめ役としての仕事を担う者もでてこよう。図表 3-2 は、「個別管理あり」と「個別管理なし」別に、勤続期間と仕事における指示・助言の状況との関係を見たものである。

これから、第 1 に、同じ勤続期間の非正規労働者を比較すると、いずれの勤続期間の階層についても、「個別管理あり」のほうが、上司からの細かな指示に基づいて仕事を行う人がより少なく、部下に対して指示や助言を行いながら仕事を行う人の割合が高い傾向にある。個別的な人事管理を実施している企業の職場で、非正規労働者が担当の仕事に習熟し、また部下等への指示や助言を行うまとめ役的な役割を担う非正規労働者が多い傾向にあることが分かる。

第 2 に、とはいえ、やはり基幹化に関する傾向と同様に、「個別管理あり」と「個別管理なし」のいずれも、勤続期間が長いほど、上司からの細かな指示に基づいて仕事を行う人がより少なく、部下に対して指示や助言を行いながら仕事を行う人の割合が高くなる傾向が見られる。そして、「個別管理なし」であっても、とりわけ勤続期間 3 年以上になると、回答者の 2 割以上が「部下等に指示や助言をしながら仕事をさせられるレベル」に達していることたえており、部下等への指示や助言を行うまとめ役的な役割を担っていることものと考えられる。

このように、個別的な管理が行われていなくても、勤続に応じて基幹的な仕事を担当し、部下等への指示や助言を行うまとめ役的な役割を担うようになる非正規労働者も一部に見られることが確認できる。

(3) 勤続期間と正社員の仕事との異同

図表3-3 個別管理の有無別、勤続期間と同程度の仕事の難しさ・責任の重さの正社員の有無

個別管理の有無	勤続期間	いる	いない	わからない	合計	度数
個別管理あり	1年未満	28.6%	46.9%	24.6%	100.0%	175
	1年以上3年未満	40.5%	39.1%	20.4%	100.0%	304
	3年以上5年未満	47.5%	37.3%	15.3%	100.0%	177
	5年以上	52.0%	30.3%	17.6%	100.0%	221
	全体	42.4%	38.1%	19.5%	100.0%	877
個別管理なし	1年未満	25.3%	41.2%	33.5%	100.0%	594
	1年以上3年未満	32.8%	38.1%	29.1%	100.0%	685
	3年以上5年未満	39.2%	31.8%	29.0%	100.0%	421
	5年以上	38.8%	35.9%	25.4%	100.0%	560
	全体	33.5%	37.2%	29.3%	100.0%	2260

非正規労働者の仕事内容が基幹化し、また職場のまとめ役を担当するようになると、一部の正社員と、仕事と難易度や責任の度合いが同程度になる場合がある。これに関して、図表3-3は、「個別管理あり」と「個別管理なし」別に、勤続期間と、「仕事の難しさ・責任の程度」が同じ正社員がいるかどうかとの関係を見たものである。

集計結果から、第1に、同じ勤続期間の非正規労働者を比較すると、いずれの勤続期間の階層についても、「個別管理あり」のほうが、「仕事の難しさ・責任の程度」が同じ正社員がいるとする回答者の割合は高い。個別的な人事管理を実施している企業の職場で、非正規労働者の質的な基幹化がよりすすみ、正社員の一部と仕事の難易度や責任の程度が重なり合う非正規労働者がより多い傾向があることが分かる。

第2に、とはいえ、「個別管理あり」と「個別管理なし」のいずれも、勤続期間が長いほど、「仕事の難しさ・責任の程度」が同じ正社員がいるとする割合が高くなる傾向も確認できる。そして、「個別管理なし」であっても、3年以上では約4割の回答者が、「仕事の難しさ・責任の程度」が同じ正社員がいるとしている。

(4) 勤続期間と仕事の難易度

図表3-4 個別管理の有無別、勤続期間と仕事の難易度（「一人前になるために必要な期間」）

個別管理の有無	勤続期間	1	2	4	半	1	2	3	5	1	合計	度数
		か月以内	か月程度	か月未満	年未満	年未満	年未満	年未満	年未満	年以上		
個別管理あり	1年未満	12.0%	30.9%	16.6%	21.1%	10.3%	5.1%	3.4%	0.6%	0.0%	100.0%	175
	1年以上3年未満	10.9%	28.0%	15.8%	25.3%	14.1%	3.9%	1.6%	0.3%	0.0%	100.0%	304
	3年以上5年未満	11.3%	27.1%	13.8%	27.7%	14.7%	2.8%	1.7%	0.6%	0.6%	100.0%	177
	5年以上	11.3%	20.8%	19.5%	25.3%	10.0%	5.4%	5.0%	2.3%	0.5%	100.0%	221
	全体	11.3%	26.6%	16.4%	25.0%	12.4%	4.3%	2.9%	0.9%	0.2%	100.0%	877
個別管理なし	1年未満	25.6%	31.5%	11.6%	14.6%	7.9%	4.2%	2.9%	0.7%	0.8%	100.0%	594
	1年以上3年未満	20.7%	28.6%	14.6%	16.9%	9.6%	5.3%	2.3%	0.7%	1.2%	100.0%	685
	3年以上5年未満	17.6%	26.8%	14.3%	19.7%	12.8%	4.3%	3.1%	1.0%	0.5%	100.0%	421
	5年以上	15.4%	25.9%	14.3%	19.3%	11.8%	6.4%	4.6%	1.4%	0.9%	100.0%	560
	全体	20.1%	28.4%	13.7%	17.5%	10.3%	5.1%	3.2%	0.9%	0.9%	100.0%	2,260

勤続期間と仕事の難易度との関係についてはどうか。図表3-4は、「個別管理あり」と「個別管理なし」別に、勤続期間と、「現在の仕事で未経験者が一人前になるために必要な期間」についての自己評価により測定した仕事の難易度との関係を見たものである。

集計結果を見ると、第1に、「個別管理あり」と「個別管理なし」のいずれも、勤続期間が長

くなると、習熟期間が3ヶ月程度までの難易度の低い仕事を担当する割合が減り、より難易度の高い仕事を担当する割合が高くなる傾向にある。勤続に伴い徐々に基幹的な仕事を担当するようになる割合が高まるのに応じて、仕事の難易度も高まる傾向にあることが確認できる。

第2に、「個別管理あり」と「個別管理なし」とを比べると、習熟期間が長いほうの分布は、「個別管理あり」と「個別管理なし」とで大きなちがいはない。しかし、「個別管理なし」では、「個別管理あり」と比べて、習熟期間が「1ヶ月」程度の難易度の低い仕事を担当する割合が高いことが特徴的といえる。とくに勤続期間の短い層でその割合が高く、勤続1年未満の層では25.6%を占めている。「個別管理なし」の職場では、とりわけ勤続が短い層の非正規労働者に対して、難易度の低い軽易な仕事を担当させている割合が高いといえる。

(5) 勤続期間と仕事難易度の変化

図表3-5 個別管理の有無別、勤続期間と過去1年間の仕事の難易度の変化

個別管理の有無	勤続期間	増えた (上がった)	変化はない	減った (下がった)	わからない	合計	度数
個別管理あり	1年未満	42.3%	32.6%	16.6%	8.6%	100.0%	175
	1年以上3年未満	48.4%	47.0%	3.9%	0.7%	100.0%	304
	3年以上5年未満	33.9%	63.3%	2.3%	0.6%	100.0%	177
	5年以上	29.9%	64.7%	5.0%	0.5%	100.0%	221
	全体	39.6%	51.9%	6.4%	2.2%	100.0%	877
個別管理なし	1年未満	27.1%	40.6%	23.1%	9.3%	100.0%	594
	1年以上3年未満	31.7%	58.4%	6.3%	3.6%	100.0%	685
	3年以上5年未満	22.8%	71.3%	3.6%	2.4%	100.0%	421
	5年以上	23.2%	70.5%	4.6%	1.6%	100.0%	560
	全体	26.7%	59.1%	9.8%	4.4%	100.0%	2,260

もちろん、担当する仕事を「一人前」としてこなすのに必要な習熟期間は同じでも、図表3-2で見たように、さらにその仕事に関して指示や助言を行うような役割を担う場合には、仕事の難易度は高まろう。この点も踏まえた仕事の難易度の変化に関して、図表は、「個別管理あり」と「個別管理なし」別に、勤続期間と1年前と比べた仕事の難易度の変化との関係を見たものである。

図表3-5の集計から、とくに現在の就業先のみの影響が反映される勤続1年以上の層についてみると、第1に、「個別管理あり」と「個別管理なし」のいずれも、勤続期間に伴い、仕事の難易度が「上がった」とする割合は、低くなる傾向が見られる。勤続期間が長くなるに伴い、担当できる仕事の難易度が頭打ちになる傾向があることが分かる。

とはいえ、第2に、同じ勤続期間の非正規労働者を比較すると、いずれの勤続期間の階層についても、「個別管理あり」のほうが、仕事の難易度が「上がった」とする割合が高い。「個別管理あり」の職場では、徐々に難易度の高い仕事を担当させるような仕事の割り振りがおこなわれ、またそうした仕事の割り振りが勤続のより長い期間にわたっておこなわれる傾向にあることが分かる。

これから、個別的な人事管理を実施している企業の職場にいるほうが、非正規労働者にとって、短期間のうちにより高度な仕事を経験でき、また勤続の長い期間にわたってひとつの企業内で徐々に高度な仕事を経験するかたちでキャリアを伸ばす機会が大きいといえる。

(6) 勤続期間と技能向上の機会

図表 3-6 個別管理の有無別、勤続期間と過去1年間の「職務遂行能力」の変化

個別管理の有無	勤続期間	増えた (上がった)	変化はない	減った (下がった)	わからない	合計	度数
個別管理あり	1年未満	45.1%	32.6%	12.0%	10.3%	100.0%	175
	1年以上3年未満	54.9%	39.5%	3.6%	2.0%	100.0%	304
	3年以上5年未満	37.9%	57.6%	3.4%	1.1%	100.0%	177
	5年以上	29.4%	67.0%	2.7%	0.9%	100.0%	221
	全体	43.1%	48.7%	5.0%	3.2%	100.0%	877
個別管理なし	1年未満	26.4%	42.3%	18.2%	13.1%	100.0%	594
	1年以上3年未満	33.7%	55.6%	3.8%	6.9%	100.0%	685
	3年以上5年未満	26.8%	67.7%	2.4%	3.1%	100.0%	421
	5年以上	19.6%	73.8%	3.6%	3.0%	100.0%	560
	全体	27.0%	58.8%	7.3%	6.9%	100.0%	2,260

こうした仕事の経験のちがいは、非正規労働者の技能習得の機会にも影響をあたえよう。図表は、「個別管理あり」と「個別管理なし」別に、勤続期間と1年前と比べた「職務遂行能力」の変化との関係を見たものである。

図表 3-6 の集計から、現在の就業先のみの影響が反映される1年以上の層についてみると、第1に、「個別管理あり」と「個別管理なし」のいずれも、勤続に伴い、「職務遂行能力」が「上がった」とする割合は、低くなる傾向が見られる。図表でみたように、勤続期間が長くなるに伴い、担当できる仕事の難易度が頭打ちになる傾向がある。それに対応して、「職務遂行能力」についても、勤続に伴い、上昇の機会が小さくなる傾向にあるものと考えられる。

とはいえ、第2に、同じ勤続期間の非正規労働者を比較すると、いずれの勤続期間の階層についても、「個別管理あり」のほうが、「職務遂行能力」が「上がった」とする割合が高い。これも、図表からみたように、個別的な人事管理を実施している企業の職場にいるほうが、非正規労働者にとって、短期間のうちにより高度な仕事を経験でき、また勤続の長い期間にわたってひとつの企業内で徐々に高度な仕事を経験する機会がある。それに対応して、技能向上の機会が多く、また技能を向上させる期間もより長いのだと考えられる。

(7) 勤続期間と技能の汎用性についての評価

勤続に伴う技能習得により、技能の汎用性についての自己評価はどのように変わるだろうか。回答者が、習得した技能について、現在の職場や企業に特殊なものにとらえれば、技能が他の企業で役に立つ程度を低く考えるであろう。逆に、汎用性が高いにとらえれば、他の企業で役立つ程度を高く考えると考えられる。そして、習得した技能の汎用性が高いと考えるほど、他の企業への転職についての心理的な抵抗感は小さくなると考えられる。

図表 3-7 個別管理の有無別、勤続期間と「職務遂行能力」が他の企業で役立つ程度

個別管理の有無	勤続期間	とても役に立つ	ある程度役に立つ	あまり役に立たない	全く役に立たない	わからない	合計	度数
個別管理あり	1年未満	42.3%	15.4%	46.9%	23.4%	5.1%	100.0%	175
	1年以上3年未満	48.4%	9.5%	58.6%	19.1%	4.6%	100.0%	304
	3年以上5年未満	33.9%	12.4%	53.7%	23.2%	4.0%	100.0%	177
	5年以上	29.9%	10.9%	52.5%	20.8%	6.3%	100.0%	221
	全体	39.6%	11.6%	53.7%	21.2%	5.0%	100.0%	877
個別管理なし	1年未満	27.1%	4.0%	43.6%	29.5%	8.6%	100.0%	594
	1年以上3年未満	31.7%	6.9%	41.6%	27.9%	8.9%	100.0%	685
	3年以上5年未満	22.8%	4.8%	43.0%	29.9%	9.0%	100.0%	421
	5年以上	23.2%	5.9%	40.9%	28.8%	9.6%	100.0%	560
	全体	26.7%	5.5%	42.2%	28.9%	9.0%	100.0%	2,260

そこで、図表3-7は、「個別管理あり」と「個別管理なし」別に、勤続期間と「現在の職場で培った職務能力が他の企業で役立つ程度」についての認識との関係を見たものである。集計結果から、第1に、こうした技能の汎用性についての自己評価は、勤続期間との関係は明確ではない。勤続期間が長くなったからといって、習得した技能が現在の企業に特殊である程度が高いとは、必ずしも思われていないといえる。

第2に、「個別管理あり」のほうが、現在の職場で習得した技能が他の企業でも役に立つと考える割合が高い傾向にある。すでにみたように、個別的な人事管理を実施している企業の職場の非正規労働者のほうが、技能向上の機会が多い。そして、集計からは、習得した技能を他の企業に転職した場合にも活用できると考えている割合が高いことが分かる。

(8) 勤続期間と転職機会についての認識

図表3-8 個別管理の有無別、勤続期間と同程度の水準の仕事に転職できる可能性

個別管理の有無	勤続期間	とてもむずかしい	ある程度むずかしい	あまりむずかしくない	全くむずかしくない	わからない	合計	度数
個別管理あり	1年未満	14.3%	29.1%	35.4%	11.4%	9.7%	100.0%	175
	1年以上3年未満	19.1%	35.5%	28.0%	10.2%	7.2%	100.0%	304
	3年以上5年未満	22.0%	28.2%	28.4%	9.0%	11.3%	100.0%	177
	5年以上	29.0%	35.3%	17.6%	9.0%	9.0%	100.0%	221
	全体	21.2%	32.7%	27.1%	9.9%	9.0%	100.0%	877
個別管理なし	1年未満	14.0%	24.4%	33.2%	13.5%	15.0%	100.0%	594
	1年以上3年未満	15.9%	26.9%	28.9%	13.1%	15.2%	100.0%	685
	3年以上5年未満	22.8%	24.7%	30.2%	8.8%	13.5%	100.0%	421
	5年以上	30.0%	26.8%	22.9%	9.1%	11.3%	100.0%	560
	全体	20.2%	25.8%	28.8%	11.4%	13.8%	100.0%	2,260

それでは、転職を通じて現在と同水準の収入の仕事に就職できる可能性についての認識はどうか。図表3-8は、「個別管理あり」と「個別管理なし」別に、勤続期間と、今の勤務先を辞めた場合に半年以内に「今と同じくらいの収入の仕事」に就職することの難しさについての認識との関係を見たものである。

集計結果から、第1に、「個別管理あり」と「個別管理なし」のいずれも、勤続期間に伴い、「今と同じくらいの収入の仕事」に就職することを「とてもむずかしい」と考える割合が高くなっている。第2に、「とてもむずかしい」「ある程度むずかしい」を合わせた「むずかしい」と考えている割合は、「個別管理あり」のほうが「個別管理なし」よりもやや高い。

こうした傾向は、第1に、個別的な人事管理の有無に関わらず、転職すると、勤続に伴う賃金の積み上げ分がなくなるリスクがあると考えられていること、第2に、個別的な人事管理が行われている企業の非正規労働者のほうが、勤続に伴う賃金の積み上げ分が大きく、そうしたリスクを重大に考える傾向にあることを背景にしていると推察される。

いずれにせよ、勤続期間が長いほど、また個別的な人事管理が行われている企業で働いているほうが、そうでない場合よりも、転職により収入が低くなるリスクが高いと考える傾向にある。こうした認識は、企業への定着を促し、労働条件の向上の手段として、転職よりも、企業内でのキャリア形成や各種コミュニケーションルートをつうじた発言への関心を高める方向に作用するものと考えられる。

(9) 勤続期間と賃金水準の変化

勤続をつうじた仕事の高度化や技能水準の上昇は、賃金に反映されているだろうか。個別的な

人事管理がない場合には、仕事内容や技能水準が評価されず、賃金に反映されない場合が多いと考えられる。実際にはどうか。

図表 3-9 個別管理の有無別、勤続期間と過去1年間の賃金水準の変化

個別管理の有無	勤続期間	増えた (上がった)	変化はない	減った (下がった)	わからない	合計	度数
個別管理あり	1年未満	32.0%	31.4%	30.9%	5.7%	100.0%	175
	1年以上3年未満	40.1%	41.1%	18.4%	0.3%	100.0%	304
	3年以上5年未満	36.7%	48.0%	14.1%	1.1%	100.0%	177
	5年以上	29.0%	48.4%	22.2%	0.5%	100.0%	221
	全体	35.0%	42.4%	21.0%	1.6%	100.0%	877
個別管理なし	1年未満	18.5%	33.2%	41.6%	6.7%	100.0%	594
	1年以上3年未満	19.4%	57.1%	19.7%	3.8%	100.0%	685
	3年以上5年未満	15.4%	56.8%	25.7%	2.1%	100.0%	421
	5年以上	13.4%	56.4%	29.1%	1.1%	100.0%	560
	全体	16.9%	50.6%	28.9%	3.6%	100.0%	2,260

図表 3-9 は、「個別管理あり」と「個別管理なし」別に、勤続期間と1年前と比べた賃金水準の変化との関係を見たものである。

集計から、現在の就業先のみの影響が反映される1年以上の層についてみると、第1に、「個別管理あり」と「個別管理なし」のいずれも、勤続に伴い、賃金水準が「上がった」とする割合は、低くなる傾向が見られる。これは、一部には、すでにみたように、勤続期間が長くなるに伴い、仕事の難易度や技能水準の上昇が頭打ちになることを反映していると考えられる。

第2に、同じ勤続期間の非正規労働者を比較すると、いずれの勤続期間の階層についても、「個別管理あり」のほうが、賃金水準が「上がった」とする割合が高い。これは、個別的な人事管理があるほうが、仕事内容の高度化や技能習得の機会が多いこと、そして個別的な人事管理をつうじて、それらを実評価し、賃金に反映させる仕組みがあることによると考えられる。

他方で、個別的な人事管理が行われていない場合には、仕事の高度化や技能習得の機会が小さい傾向にあるほか、勤続を通じて仕事内容が基幹化している場合にも、それが処遇に反映されないことが少なくないものと考えられる。すでに見たように、個別的な人事管理がなくても、勤続期間が長くなると、基幹的な仕事を担当し、正社員の一部と仕事の難易度や責任が重なる非正規労働者が多くなる。そうした層については、とりわけ、同様の仕事内容・責任の正社員とのあいだの賃金の差が大きくなっているものと推察される。

(10) 勤続期間と賃金水準の納得性

図表 3-10 個別管理の有無別、勤続期間と、正社員と比べた賃金水準の評価

個別管理の有無	勤続期間	非正社員が かなり低い と思う	非正社員が やや低いと 思う	非正社員が 同程度だと 思う	非正社員が やや高いと 思う	非正社員が かなり高い と思う	わからない	合計	度数
個別管理あり	1年未満	14.0%	40.0%	32.0%	6.0%	4.0%	4.0%	100.0%	50
	1年以上3年未満	26.8%	40.7%	17.9%	7.3%	0.8%	6.5%	100.0%	123
	3年以上5年未満	31.0%	41.7%	20.2%	6.0%	1.2%	0.0%	100.0%	84
	5年以上	33.9%	34.8%	20.9%	3.5%	3.5%	3.5%	100.0%	115
	全体	28.2%	39.0%	21.2%	5.6%	2.2%	3.8%	100.0%	372
個別管理なし	1年未満	36.0%	31.3%	20.7%	3.3%	2.0%	6.7%	100.0%	150
	1年以上3年未満	36.9%	29.3%	24.4%	3.6%	1.3%	4.4%	100.0%	225
	3年以上5年未満	52.7%	24.8%	14.5%	4.2%	1.2%	2.4%	100.0%	165
	5年以上	43.3%	31.8%	17.5%	3.2%	0.9%	3.2%	100.0%	217
	全体	42.0%	29.5%	19.6%	3.6%	1.3%	4.1%	100.0%	757

注) 同程度の仕事をしている正社員がいるケースのみの集計

このような賃金の状況を前提に、非正規労働者として働く人は、正社員との賃金水準のちがいについて、どのような認識をもっているだろうか。図表3-10は、「個別管理あり」と「個別管理なし」別に、勤続期間と、「同程度の仕事をしている正社員と非正社員の賃金水準」についての評価との関係を見たものである。

集計結果を見ると、第1に、「個別管理あり」と「個別管理なし」のいずれも、勤続期間が長くなると、「非正社員のほうがかなり低いと思う」とする割合が高くなる傾向がみられる。第2に、「個別管理あり」と「個別管理なし」とを比べると、「個別管理なし」のほうが、いずれの勤続期間の層についても、「非正社員のほうがかなり低いと思う」とする割合が高い。

これから、第1に、個別的な人事管理があり、仕事内容が評価され賃金水準に反映されていても、同様の仕事を担当する正社員と比べると賃金水準が低い場合が多いことが、こうした評価の背景にあると考えられる。そのため、とりわけ勤続期間が長く、正社員と仕事内容が重なる場合が多い非正規労働者のなかに、正社員と比べた賃金水準の低さを意識する人が多いのだと考えられる。そして、第2に、とくに個別的な人事管理がない場合には、同程度の仕事を行う正社員との賃金のちがいが大きく、正社員と比べた賃金水準の低さを意識する人がより多くなっているのだと考えられる。

(1) 勤続期間と正社員への登用機会

図表3-11 個別管理の有無別、勤続期間と「正社員に登用する仕組み」の有無

個別管理の有無	勤続期間	ある	ない	わからない	合計	度数
個別管理あり	1年未満	58.3%	18.9%	22.9%	100.0%	175
	1年以上3年未満	61.8%	16.8%	21.4%	100.0%	304
	3年以上5年未満	59.3%	19.2%	21.5%	100.0%	177
	5年以上	57.9%	24.0%	18.1%	100.0%	221
	全体	59.6%	19.5%	20.9%	100.0%	877
個別管理なし	1年未満	28.3%	36.0%	35.7%	100.0%	594
	1年以上3年未満	34.0%	32.1%	33.9%	100.0%	685
	3年以上5年未満	33.7%	37.3%	29.0%	100.0%	421
	5年以上	27.5%	45.9%	26.6%	100.0%	560
	全体	30.8%	37.5%	31.6%	100.0%	2,260

正社員への登用をつうじたキャリア形成の機会はどのようなか。図表3-11は、勤続期間と、「正社員に登用する仕組み」の有無との関係を見たものである。

集計結果から、第1に、勤続期間と正社員登用の仕組みの有無との関係はあまり明確ではない。ただし、「個別管理あり」と「個別管理なし」のいずれも、勤続期間が長い層ほど、登用の仕組みの有無について「わからない」とする割合は低くなっている。勤続期間が長ければ、制度の有無に関する認知も高くなっているといえる。

第2に、勤続期間に関わらず、「個別管理あり」のほうが、正社員登用の仕組みがあると認識している割合が高く、その割合は、「個別管理なし」では3割程度であるのに対して、「個別管理なし」では6割程度を占めている。個別的な人事管理を非正規労働者に適用している企業では、非正規労働者としての評価・処遇・人材育成の延長線上に、より長期的な人材活用とキャリア形成へのルートとして、正社員への登用の機会を用意している場合が多いことが分かる。

もちろん、正社員登用の仕組みがあっても、運用上、正社員登用があまり行われていない場合もある。そこで、図表3-12は、勤続期間と、過去1年間に正社員になることへの勧めを受けたかどうかとの関係を見たものである。

図表 3-12 個別管理の有無別、勤続期間と正社員転換への打診の有無

個別管理の有無	勤続期間	ある	ない	合計	度数
個別管理あり	1年未満	21.7%	78.3%	100.0%	175
	1年以上3年未満	25.7%	74.3%	100.0%	304
	3年以上5年未満	22.6%	77.4%	100.0%	177
	5年以上	27.6%	72.4%	100.0%	221
	全体	24.7%	75.3%	100.0%	877
個別管理なし	1年未満	9.9%	90.1%	100.0%	594
	1年以上3年未満	14.3%	85.7%	100.0%	685
	3年以上5年未満	12.4%	87.6%	100.0%	421
	5年以上	13.2%	86.8%	100.0%	560
	全体	12.5%	87.5%	100.0%	2,260

集計結果から、第1に、勤続期間と正社員転換への打診との関係は明確ではない。第2に、勤続期間に関わらず、「個別管理あり」のほうが、過去1年間に正社員転換への打診を受けたとする割合が高い（「個別管理なし」では1割程度であるのに対して、「個別管理あり」では2割程度を占める）。個別的な人事管理を行っている企業のほうが、実際にも、正社員登用の機会が大きいと考えられる。

図表 3-13 個別管理の有無別、勤続期間と勤務先での正社員転換の可能性

個別管理の有無	勤続期間	間違いなく なれる	ほぼなれる	半々	ほぼなれる 見込みはない	全くなれる 見込みはない	わからない	合計	度数
個別管理あり	1年未満	5.1%	10.3%	33.1%	16.6%	14.9%	20.0%	100.0%	175
	1年以上3年未満	3.9%	14.5%	26.6%	24.0%	16.4%	14.5%	100.0%	304
	3年以上5年未満	5.6%	12.4%	29.9%	25.4%	15.8%	10.7%	100.0%	177
	5年以上	6.3%	11.3%	26.2%	26.7%	17.2%	12.2%	100.0%	221
	全体	5.1%	12.4%	28.5%	23.5%	16.2%	14.3%	100.0%	877
個別管理なし	1年未満	3.5%	7.6%	19.7%	22.4%	23.6%	23.2%	100.0%	594
	1年以上3年未満	5.1%	9.3%	19.9%	20.7%	25.4%	19.6%	100.0%	685
	3年以上5年未満	6.4%	8.1%	15.9%	22.3%	29.9%	17.3%	100.0%	421
	5年以上	5.2%	9.6%	18.9%	19.1%	31.3%	15.9%	100.0%	560
	全体	5.0%	8.7%	18.8%	21.1%	27.2%	19.2%	100.0%	2,260

正社員登用の機会についての認識はどうか。図表 3-13は、勤続期間と、「正社員になることができる可能性」の認識との関係を見たものである。集計結果から、第1に、「個別管理あり」と「個別管理なし」のいずれも、勤続期間が長い層ほど、正社員登用の可能性について「ほぼなれる見込みはない」ないし「全くなれる見込みはない」とする割合が高くなっている。このような傾向は、第1に、勤続期間が長い層では、正社員登用の機会がある非正規労働者はすでに正社員に登用されているため、正社員登用の可能性がないと考える非正規労働者の割合が高くなっていることや、第2に、正社員への転換の機会が小さいために、非正規労働者としての勤続期間が長くなっていることを反映している可能性などが考えられる。

第2に、勤続期間に関わらず、「個別管理あり」のほうが、正社員への登用の可能性が「半々」程度以上あると考えている非正規労働者の割合が高く、「全くなれる見込みはない」と考えている割合が低い。これから、個別的な人事管理が行われている企業では、正社員登用の仕組みがあるだけでなく、正社員への登用の機会が実際にも多い傾向にあることが読み取れる。

(2) 勤続期間と満足度

以上でみたようなキャリアや技能形成、賃金の状況を背景に、非正規労働者として働く人は技能習得機会や賃金、仕事全般をどう評価しているだろうか。

図表 3-14 個別管理の有無別、勤続期間と「今の収入の水準」に対する満足度

個別管理の有無	勤続期間	満足	やや満足	やや不満	不満	合計	度数
個別管理あり	1年未満	10.9%	26.9%	38.3%	24.0%	100.0%	175
	1年以上3年未満	7.2%	33.2%	35.2%	24.3%	100.0%	304
	3年以上5年未満	7.9%	30.5%	40.7%	20.9%	100.0%	177
	5年以上	8.6%	31.2%	42.1%	18.1%	100.0%	221
	全体	8.4%	30.9%	38.7%	22.0%	100.0%	877
個別管理なし	1年未満	4.5%	23.2%	37.0%	35.2%	100.0%	594
	1年以上3年未満	5.7%	23.6%	39.3%	31.4%	100.0%	685
	3年以上5年未満	4.3%	25.2%	36.6%	34.0%	100.0%	421
	5年以上	6.1%	21.1%	41.4%	31.4%	100.0%	560
	全体	5.2%	23.2%	38.7%	32.9%	100.0%	2,260

図表 3-14は、勤続期間と「今の収入の水準」についての満足度との関係について見たものである。集計結果から、第1に、勤続期間と収入の水準についての満足度との関係はあまり明確ではない。第2に、勤続期間に関わらず、「個別管理あり」のほうが、収入の水準について満足度が高い傾向にある。すでに見たように、個別的な人事管理を行う企業のほうが、昇給の機会が多いため、収入の水準に対する満足度も高くなっているのだと考えられる。

図表 3-15 個別管理の有無別、勤続期間と「仕事に役立つ能力や知識を身につける機会」に対する満足度

個別管理の有無	勤続期間	満足	やや満足	やや不満	不満	合計	度数
個別管理あり	1年未満	14.3%	46.3%	30.3%	9.1%	100.0%	175
	1年以上3年未満	11.2%	42.4%	30.3%	16.1%	100.0%	304
	3年以上5年未満	12.4%	39.0%	36.2%	12.4%	100.0%	177
	5年以上	7.2%	37.6%	40.3%	14.9%	100.0%	221
	全体					100.0%	877
個別管理なし	1年未満	5.2%	28.6%	41.2%	24.9%	100.0%	594
	1年以上3年未満	5.0%	29.5%	42.0%	23.5%	100.0%	685
	3年以上5年未満	3.3%	31.4%	43.2%	22.1%	100.0%	421
	5年以上	5.4%	26.3%	45.4%	23.0%	100.0%	560
	全体	4.8%	28.8%	42.9%	23.5%	100.0%	2,260

つぎに、図表 3-15は、勤続期間と「仕事に役立つ能力や知識を身につける機会」についての満足度との関係について見たものである。

集計から、第1に、勤続期間に関わらず、「個別管理あり」のほうが、技能習得の機会について、満足している傾向にある。すでに見たように、個別的な人事管理を行う企業のほうが、非正規労働者として、勤続の長期間にわたり徐々に高度な仕事を経験する機会や技能向上を経験する機会が多い傾向にあった。そのため、個別的な人事管理を行う企業の非正規労働者で、技能習得機会への満足度が高まっているのだと解釈できる。

ただし、第2に、とくに「個別管理あり」では、勤続期間が長い層で、技能習得の機会についての満足度が低くなる傾向が見られる。すでに見たように、個別的な人事管理がある企業の非正規労働者でも、勤続期間が長くなると仕事の高度化や技能水準の高度化が頭打ちになる傾向がある。そうした頭打ちを経験する層で、技能習得の機会への満足度が低くなっているものと考えられる。

図表 3-16 個別管理の有無別、勤続期間と「仕事全体」に対する満足度

個別管理の有無	勤続期間	満足	やや満足	やや不満	不満	合計	度数
個別管理あり	1年未満	14.3%	56.0%	20.0%	9.7%	100.0%	175
	1年以上3年未満	14.5%	57.6%	18.4%	9.5%	100.0%	304
	3年以上5年未満	15.3%	55.4%	22.0%	7.3%	100.0%	177
	5年以上	14.0%	59.3%	19.9%	6.8%	100.0%	221
	全体	14.5%	57.2%	19.8%	8.4%	100.0%	877
個別管理なし	1年未満	9.3%	43.6%	32.0%	15.2%	100.0%	594
	1年以上3年未満	9.2%	45.5%	30.7%	14.6%	100.0%	685
	3年以上5年未満	7.6%	50.1%	29.9%	12.4%	100.0%	421
	5年以上	10.5%	45.0%	30.7%	13.8%	100.0%	560
	全体	9.2%	45.8%	30.9%	14.1%	100.0%	2,260

最後に、図表 3-16は、勤続期間と「仕事全体」についての満足度との関係について見たものである。集計から、第 1 に、勤続期間と仕事全体についての満足度との関係はあまり明確ではない。第 2 に、勤続期間に関わらず、「個別管理あり」のほうが、仕事全体への満足度が高い傾向にある。個別的な人事管理が行われている企業のほうが、非正規労働者の仕事全体についての総合的な満足度が高い傾向にあることが分かる。

(3) 今後のキャリアについての希望

図表 3-17 個別管理の有無別、勤続期間と「今後 3 年以内」に希望する働き方

個別管理の有無	勤続期間	今後の働き方									合計	度数
		今の会社で、正社員として働く	今の会社で、非正規社員として働く	他の会社で、正社員として働く	他の会社で、非正規社員として働く	独立・起業をして自営業者として働く	家業を継ぐ	仕事をやめる	その他	わからない		
個別管理あり	1年未満	22.9%	33.7%	12.6%	7.4%	1.1%	0.6%	8.6%	1.1%	12.0%	100.0%	175
	1年以上3年未満	17.8%	32.9%	16.1%	6.9%	2.3%	0.3%	8.9%	0.7%	14.1%	100.0%	304
	3年以上5年未満	14.7%	40.1%	13.6%	4.0%	4.0%	1.1%	5.6%	0.6%	16.4%	100.0%	177
	5年以上	11.3%	50.7%	9.0%	4.5%	1.4%	0.0%	5.0%	0.0%	18.1%	100.0%	221
	全体	16.5%	39.0%	13.1%	5.8%	2.2%	0.5%	7.2%	0.6%	15.2%	100.0%	877
個別管理なし	1年未満	13.1%	20.4%	24.6%	10.6%	3.4%	0.2%	7.4%	0.3%	20.0%	100.0%	594
	1年以上3年未満	13.4%	25.5%	18.7%	8.9%	2.0%	0.1%	8.6%	0.4%	22.2%	100.0%	685
	3年以上5年未満	13.8%	30.4%	16.9%	7.8%	3.6%	1.0%	7.8%	0.5%	18.3%	100.0%	421
	5年以上	12.7%	37.3%	12.7%	3.8%	3.2%	0.5%	6.1%	0.7%	23.0%	100.0%	560
	全体	13.2%	28.0%	18.4%	7.9%	3.0%	0.4%	7.5%	0.5%	21.1%	100.0%	2,260

以上でみたキャリアや技能形成、賃金の状況を背景に、非正規労働者として働く人は今後のキャリアについてどのような希望をもっているだろうか。

図表 3-17は、勤続期間と、「今後 3 年以内」に希望する働き方との関係を見たものである。集計結果から、第 1 に、勤続期間に関わらず、「今の会社で」の勤続を希望する割合は、「個別管理あり」のほうが、「個別管理なし」よりも高い。個別的な人事管理を行っている企業で、非正規労働者の勤続志向が高い傾向にあることが分かる。

第 2 に、勤続期間との関係をみると、「個別管理あり」と「個別管理なし」のいずれも、勤続期間が長いほど、「今の会社で、非正規労働者として働く」ことを希望する割合が高くなっている。非正規労働者としての勤続を希望する人が、実際にも非正規労働者として勤続を重ねている結果と考えられる。

第 3 に、とくに「個別管理あり」では、勤続期間が短い層で、とくに「今の会社で、正社員と

して働く」ことを希望する割合が高く、正社員転換を希望する非正規労働者が多いことが分かる。

ただし、「個別管理あり」では、勤続とともに正社員転換への希望者の割合が減り、3年以上では「個別管理なし」と同程度の比率になっている。その背景としては、①「個別管理あり」では、正社員登用が主として勤続の短い段階で行われ、その際、正社員登用の希望者の一部が実際にも登用されて非正規労働者でなくなっていることや、②勤続が長期になると、図表からも見たように、正社員登用の機会が小さくなり、それを踏まえて正社員登用への希望者も少なくなることが考えられる。

第4に、「他の会社で、正社員として働く」や「他の会社で、非社員として働く」ことを希望する非正規労働者の割合は、「個別管理なし」のほうが、「個別管理あり」よりも高い。個別的な人事管理を行っていない企業で、非正規労働者の離職志向が高いことが分かる。とくに、「個別管理なし」では、勤続期間が1年未満の層で、「他の会社で、正社員として働く」ことを希望する非正規労働者が24.6%と多くなっている（「個別管理あり」では同比率は12.6%）。個別的な人事管理が行われていない企業では、正社員としての雇用機会を希望して、勤続期間が短い時点で離職する非正規労働者がより多い可能性がある。

(14) 勤続期間と労働組合への加入状況

図表3-18 個別管理の有無別、勤続期間と勤務先の労働組合への加入状況

個別管理の有無	勤続期間	加入	非加入	合計	度数
個別管理あり	1年未満	12.0%	88.0%	100.0%	175
	1年以上3年未満	18.1%	81.9%	100.0%	304
	3年以上5年未満	20.9%	79.1%	100.0%	177
	5年以上	21.3%	78.7%	100.0%	221
	全体	18.2%	81.8%	100.0%	877
個別管理なし	1年未満	4.0%	96.0%	100.0%	594
	1年以上3年未満	6.6%	93.4%	100.0%	685
	3年以上5年未満	8.1%	91.9%	100.0%	421
	5年以上	5.2%	94.8%	100.0%	560
	全体	5.8%	94.2%	100.0%	2,260

図表3-18から、勤続年数と労働組合への加入状況との関係を見ると、第1に、「勤め先にある労働組合に加入」している割合は、勤続年数に関わらず、「個別管理あり」のほうが「個別管理なし」よりも高い。非正規労働者の評価・処遇の仕組みを整備し、非正規労働者の積極的な活用をはかる企業で、非正規労働者の組織化がすすんでいる可能性のほか、労働組合による組織化が企業に対して、非正規労働者の評価・処遇制度の整備を促した結果を反映している可能性も考えられる。

第2に、「個別管理あり」の勤続1年以上の層で、加入比率はとくに高く、回答者の2割程度を占めている。個別的な人事管理を行う企業でも、とくに勤続期間が1年を超える定着層を中心に、非正規労働者の組織化がおこなわれる傾向があることが読み取れる。

先に見たように、個別的な人事管理を行う企業の勤続期間が長い非正規労働者で、大きな不満が生じた際の問題解決の手段として、労働組合への相談を考える割合がやや高いのは、こうした組織化の状況を背景にしているものと推察される。

(15) 勤続期間と労働組合の必要性についての認識

図表3-19 個別管理の有無別、労働組合の必要性

個別管理の有無	勤続期間	絶対に必要である	どちらかという あったほうがよい	どちらでもよい	どちらかという と必要がない	無いほうがよい	合計	度数
個別管理あり	1年未満	8.6%	31.4%	45.1%	7.4%	7.4%	100.0%	175
	1年以上3年未満	10.2%	34.2%	44.1%	6.9%	4.6%	100.0%	304
	3年以上5年未満	12.4%	41.8%	32.8%	7.3%	5.6%	100.0%	177
	5年以上	13.6%	29.4%	42.5%	9.0%	5.4%	100.0%	221
	全体	11.2%	34.0%	41.6%	7.6%	5.6%	100.0%	877
個別管理なし	1年未満	7.2%	27.6%	50.0%	8.4%	6.7%	100.0%	594
	1年以上3年未満	7.4%	28.3%	50.1%	7.3%	6.9%	100.0%	685
	3年以上5年未満	11.2%	25.9%	47.7%	9.5%	5.7%	100.0%	421
	5年以上	10.2%	24.5%	48.9%	10.2%	6.3%	100.0%	560
	全体	8.8%	26.7%	49.3%	8.7%	6.5%	100.0%	2,260

それでは、労働組合の必要性についての認識はどうか。図表3-19は、勤続年数と労働組合の必要性についての認識との関係を見たものである。

集計から、第1に、労働組合の必要性についての認識と、勤続年数の関係はあまり明確でない。ただし、「個別管理あり」と「個別管理なし」のいずれも、勤続期間が長い層で、「絶対に必要である」と考える割合がやや高くなっている。勤続期間が長い層の中に、労働組合への支持が高い層がやや多いといえる。

第2に、勤続年数に関わらず、労働組合の必要性を肯定する意見（「絶対に必要である」「どちらかというとあったほうがよい」）は、「個別管理なし」よりも「個別管理あり」のほうで多い傾向にある。個別的な人事管理が行われている企業の非正規労働者で、労働組合への支持が高い傾向にあるといえる。

(16) 勤続期間と問題解決行動

仕事や職場、労働条件等に不満がある場合、転職をつうじてよりよい条件の企業に移ろうとするのではなく、上司や苦情処理制度、労働組合等をつうじて会社に対して発言し、状況の改善を求めることも問題解決行動のひとつといえる。個別的な人事管理の有無および勤続期間と、問題解決行動とのあいには、どのような関係があるだろうか。

図表3-20 個別管理の有無別、勤続期間と「我慢できないほどの不満」解決のための行動（複数回答）

個別管理の有無	勤続期間	社内の上司に相談	社内の同僚に相談	社内の人事労務部門に相談	社内の労働組合に相談	社内の従業員組織に相談	社内の苦情処理制度を利用	社内の専門家に相談	社外の第三者に相談	退職・転職	その他	何もしない	度数
個別管理あり	1年未満	52.6%	19.4%	8.6%	2.3%	2.3%	3.4%	5.1%	7.4%	33.1%	2.9%	12.6%	175
	1年以上3年未満	51.6%	25.3%	6.9%	1.0%	3.3%	6.9%	4.9%	8.2%	31.3%	3.3%	17.8%	304
	3年以上5年未満	58.2%	26.0%	7.3%	4.0%	2.3%	9.6%	6.8%	6.8%	31.1%	2.8%	13.6%	177
	5年以上	53.8%	28.5%	5.4%	5.9%	4.1%	8.1%	4.1%	10.4%	28.1%	2.3%	14.0%	221
	全体	53.4%	18.0%	7.7%	1.5%	2.4%	4.5%	4.4%	7.6%	40.2%	1.9%	25.4%	594
個別管理なし	1年未満	35.4%	18.0%	7.7%	1.5%	2.4%	4.5%	4.4%	7.6%	40.2%	1.9%	25.4%	594
	1年以上3年未満	39.7%	22.5%	5.4%	1.6%	2.0%	3.4%	4.2%	9.6%	37.5%	4.8%	21.6%	685
	3年以上5年未満	36.8%	24.7%	5.0%	1.7%	2.4%	4.5%	3.8%	8.8%	34.9%	2.9%	25.2%	421
	5年以上	43.9%	23.9%	5.4%	2.0%	1.8%	3.8%	3.0%	6.3%	25.5%	1.4%	27.9%	560
	全体	38.4%	21.1%	5.6%	1.7%	2.1%	3.6%	3.9%	8.1%	34.9%	3.0%	24.4%	2,260

これに関して、図表3-20は、勤続期間と、仕事の中で「我慢できないほどの不満」を解決するためにとるであろう行動との関係を見たものである。

集計結果を見ると、第1に、「個別管理あり」と「個別管理なし」のいずれも、「社内の上司に相談する」という回答が最も多く、これに次いで「社内の同僚に相談する」という回答の割合が高い。個別的な人事管理の有無に関わらず、社内の上司や同僚への相談が、最も選択される問題解決行動となっているといえる。

第2に、ただし、これら「社内の上司に相談する」や「社内の同僚に相談する」とする割合は、勤続期間に関わらず、「個別管理なし」よりも「個別管理あり」の場合のほうが高くなっている。個別的な人事管理を行っている企業のほうが、非正規労働者が、上司や同僚への相談をつうじて、不満の解消を図ろうとする傾向が強いといえる。

第3に、このほか、「社内の苦情処理制度を利用する」という回答の割合も、「個別管理なし」よりも「個別管理あり」の場合のほうが高い傾向にある。しかも、「個別管理あり」では、勤続期間が長い非正規労働者ほど、この割合が高い（勤続3年以上で1割弱）。個別的な人事管理がある企業では、とくに勤続期間が長い層を中心に、問題解決の手段として、苦情処理制度の利用を考える非正規労働者が多くなっているといえる。他方で、「個別管理なし」では、「社内の苦情処理制度を利用する」とする割合は、勤続期間に関わらず5%に満たない。

第5に、「退職・転職する」とする回答は、「個別管理あり」と「個別管理なし」のいずれも、3割前後の少なくない割合を占める。ただし、とくに「個別管理なし」の勤続3年目までの層で、この割合は約4割程度の比較的高い割合を占めている。個別的な人事管理が行われてない企業の非正規労働者のうち、とくに勤続期間が短い層で、大きな不満が生じた場合に、転職をつうじてよりよい条件を得ようとする行動をとろうとする傾向が強いといえる。

第6に、勤続期間に関わらず、「個別管理あり」と比べて、「個別管理なし」では、「我慢できないほどの不満」があっても「何もしない」とする割合が高く2割台を占める。個別的な人事管理が行われていない企業では、企業への発言をつうじた問題解決の余地が小さいために、「何もしない」という対応を選ばざるを得ないケースが少なくない可能性があるろう。

第7に、「社内の労働組合に相談する」とする割合は、「個別管理あり」の勤続期間が3年以上の層でやや多い。とはいえ、「3年以上5年未満」で4.0%、「5年以上」で5.9%にとどまっている。「個別管理なし」や「個別管理あり」の勤続3年未満の層では、その比率は1～2%程度とごく低い。現状では、人事管理の状況や勤続期間に関わらず、非正規労働者のほとんどにとって労働組合は、問題解決のための重要なルートとしては意識されていないといえる。

3. 非正規労働者の基幹化・人事管理と問題解決行動

以上の分析から、非正規労働者に対する個別的な人事管理の適用状況に応じて、非正規労働者の勤続をつうじた企業内キャリアが異なっていることが確認できた。

すなわち、個別的な人事管理が行われている企業のほうが、基幹的な仕事を担当する機会が大きく、勤続の長期にわたって徐々に高度な仕事を経験し、技能を向上させることができる。また、正社員への登用の機会も大きい。そして、これらに伴う昇給の機会もより多いといえる。そして、これらを反映して、仕事や技能形成の機会、賃金水準への満足度も高い傾向にあった。その結果、個別的な人事管理が行われている企業の非正規労働者のほうが、問題解決の手段として、転職よりも企業内での発言を志向する傾向にある。

しかし他方で、個別的な人事管理が行われていない場合にも、非正規労働者の一部は、勤続をつ

うじて基幹的な仕事を担当するようになってきていることも確認できた。仕事内容や技能などを評価する個別的な人事管理がないなか、このように基幹的な仕事を担当する非正規労働者は、同様の仕事を担当する正社員と比べた賃金の低さから、賃金水準に関する不満を高めやすいと考えられる。

とはいえ、こうした非正規労働者は、基幹的な仕事を担当し、多くは勤続をつうじて、それを支える技能を身につけている。そのため、問題解決の行動として、転職よりも、企業内での発言をつうじて仕事に見合った処遇の改善などを求めようとするのが合理的かもしれない。そう考えると、個別的な人事管理が行われていない企業でも、基幹的な仕事を担当する非正規労働者は、転職より企業内での発言を志向することも考えられる。

このように考えると、非正規労働者の問題解決行動は、企業内キャリアや労働条件を左右する個別的な人事管理の適用状況のほか、非正規労働者の仕事の基幹化の程度によっても、影響を受けると考えられる。以下では、個別的な人事管理および基幹化の状況と、非正規労働者の問題解決行動との関係を見てみることにしたい。

こうした目的のため、個別的な人事管理の状況と、基幹化の状況から、4つの類型をつくり、類型ごとの問題解決行動の傾向をとらえることにする。

個別的な人事管理に関する変数としては、「働きぶりが評価される制度・仕組み」が「ある」場合に「個別管理型」とし、「ない」「わからない」場合に「一律管理型」とする変数を利用する。すでに指摘したように、「働きぶりが評価される制度・仕組み」が「ある」場合には、評価結果を「賃金水準の決定」や「賞与、一時金」、「契約期間、契約の更新」、「正社員への登用」、「昇進・昇格」等に反映させている。非正規労働者各人の働きぶりに焦点をあて、それぞれの仕事内容や技能、成果などを個別に評価して、賃金その他の処遇に反映させるような、個別的な人事管理が適用されていることの指標として利用できると考えられる。

非正規労働者の仕事の基幹化に関する変数としては、「職場の基幹的な仕事をしている」について、「あてはまる」および「どちらかというにあてはまる」を「仕事基幹化」とし、「どちらかというにあてはまらない」「あてはまらない」を「仕事非基幹化」とする変数を利用する。すでに述べたように、「職場の基幹的な仕事をしている」と自己評価する非正規労働者ほど、「一人前」までの習熟期間が長い仕事に従事し、上司の指示なし・指示する立場で仕事を行い、正社員と同様の難易度や責任の仕事を担当する傾向にあり、仕事の基幹化の指標として利用できると考える。

(1) 類型ごとの個人属性と勤務先企業の属性

分析に入る前に、類型ごとの個人属性および勤務する企業の属性について確認すると以下のようになる。

図表 3-21 非正規労働者の基幹化・人事管理と性別・年齢

	男性・ 34歳まで	男性・ 35歳以上	女性・ 34歳まで	女性・ 35歳以上	合計	度数
仕事基幹化・個別管理	24.3%	21.9%	28.6%	25.2%	100.0%	604
仕事非基幹化・個別管理	24.2%	17.9%	31.9%	26.0%	100.0%	273
仕事基幹化・一律管理	23.6%	28.4%	21.0%	27.0%	100.0%	1,152
仕事非基幹化・一律管理	23.1%	22.5%	25.5%	29.0%	100.0%	1,108
全体	23.6%	24.1%	25.0%	27.3%	100.0%	3,137

まず、図表 3-21 から、個人の属性に関して、性別・年齢との関係を見ると、35歳以上49歳までの中高年の男性非正規労働者で、全体と比べて、「仕事基幹化・一律管理型」の割合が高い。

他方で、34歳までの若年の女性非正規労働者では、全体と比べて、仕事基幹化型（「仕事基幹化・個別管理型」「仕事基幹化・一律管理型」）の割合が高い。中年以上の男性非正規労働者のなかにも、個別的な人事管理の適用がないままに、仕事が基幹化している人が多く、他方、若年層の女性の非正規労働者に対しては、個別的な人事管理の適用が行われることが多い傾向にあると言える。

図表3-22 非正規労働者の基幹化・人事管理と雇用形態

	パート・アルバイト	契約社員	臨時工・期間工	合計	度数
仕事基幹化・個別管理	37.6%	61.9%	0.5%	100.0%	604
仕事非基幹化・個別管理	43.2%	55.3%	1.5%	100.0%	273
仕事基幹化・一律管理	48.5%	51.1%	0.3%	100.0%	1,152
仕事非基幹化・一律管理	59.5%	39.6%	0.9%	100.0%	1,108
全体	49.8%	49.5%	0.7%	100.0%	3,137

図表3-22から、類型と現在の雇用形態との関係を見ると、「契約社員」の割合は、「仕事基幹化・個別管理型」で高く、「パート・アルバイト」の割合は、「仕事非基幹化・一律管理型」で高い。非正規労働者のなかでも、企業は、「契約社員」として非正規労働者を雇用する場合に、個別的な人事管理を適用し、基幹的な仕事での活用をはかる傾向にあり、他方で、「パート・アルバイト」として非正規労働者を雇用する場合に、個別的な人事管理を適用せず、非基幹的な仕事での活用を行う傾向にあることが読み取れる。

とはいえ、「仕事基幹化・個別管理型」の約4割（37.6%）は「パート・アルバイト」が占め、「仕事非基幹化・一律管理型」の約4割（39.6%）を「契約社員」が占めている。雇用形態の呼称は、個別的な人事管理の適用や、基幹的な仕事での活用のあり方を決定的に左右するわけではないことが確認できる。

図表3-23 非正規労働者の基幹化・人事管理と契約労働時間の長さ

	正社員より長い	正社員と同じ	正社員より短い	わからない	合計	度数
仕事基幹化・個別管理	5.8%	38.9%	43.7%	11.6%	100.0%	604
仕事非基幹化・個別管理	3.3%	30.8%	53.8%	12.1%	100.0%	273
仕事基幹化・一律管理	4.9%	37.9%	40.6%	16.5%	100.0%	1,152
仕事非基幹化・一律管理	2.8%	29.0%	52.4%	15.8%	100.0%	1,108
全体	4.2%	34.3%	46.5%	14.9%	100.0%	3,137

図表3-23から、契約労働時間との関係を見ると、仕事基幹化型（「仕事基幹化・個別管理型」「仕事基幹化・一律管理型」）で、「正社員より長い」や「正社員と同じ」割合が高く、仕事非基幹化型（「仕事非基幹化・個別管理型」「仕事非基幹化・一律管理型」）で、「正社員より短い」割合が高い。個別的な人事管理の適用の有無にかかわらず、基幹的な仕事を非正規労働者が担う場合、正社員と同様のフルタイム勤務で働く傾向にあることが分かる。

図表3-24 非正規労働者の基幹化・人事管理と職種

	管理職	専門・技術職	事務職	営業・販売職	サービス職	保安・警備	運輸・通信従業者	生産技能・建設作業・労務作業	その他	わからない	合計	度数
仕事基幹化・個別管理	0.8%	13.1%	19.9%	18.7%	28.5%	0.5%	5.3%	8.4%	3.0%	1.8%	100.0%	604
仕事非基幹化・個別管理	0.0%	11.7%	26.7%	22.3%	22.0%	0.7%	5.1%	5.9%	2.9%	2.6%	100.0%	273
仕事基幹化・一律管理	0.3%	14.2%	24.1%	13.1%	22.5%	1.1%	4.5%	10.9%	6.1%	3.0%	100.0%	1,152
仕事非基幹化・一律管理	0.0%	12.5%	32.0%	9.5%	18.7%	1.4%	4.3%	13.0%	4.0%	4.7%	100.0%	1,108
全体	0.3%	13.2%	26.3%	13.7%	22.3%	1.1%	4.7%	10.7%	4.5%	3.3%	100.0%	3,137

図表3-24から、職種との関係を見ると、「事務職」の割合は、「仕事非基幹化・一律管理型」で高く、「仕事基幹化・個別管理型」で低い。事務職の非正規労働者では、個別的な人事管理を適用せず、非基幹的な仕事での活用を行う傾向にあることが分かる。「営業・販売職」の割合は、個別管理型（「仕事基幹化・個別管理型」「仕事非基幹化・個別管理型」）で高く、一律管理型（「仕事基幹化・一律管理型」「仕事非基幹化・一律管理型」）で低い。営業・販売職の非正規労働者に対しては、個別的な人事管理が適用される傾向にあることが分かる。「サービス職」の割合は、「仕事基幹化・個別管理型」で高く、「仕事非基幹化・一律管理型」で低い。サービス職の非正規労働者では、個別的な人事管理を適用し、基幹的な仕事での活用をはかる傾向にあることが分かる。

図表3-25 非正規労働者の基幹化・人事管理と年収

	なし	70万円未満	70万円50未満	15万円25未満	25万円35未満	35万円45未満	45万円以上	わからない	合計	度数
仕事基幹化・個別管理	0.3%	6.8%	21.7%	26.5%	21.9%	8.1%	7.5%	7.3%	100.0%	604
仕事非基幹化・個別管理	0.0%	12.5%	23.4%	26.0%	19.4%	7.0%	3.3%	8.4%	100.0%	273
仕事基幹化・一律管理	0.5%	8.6%	24.7%	27.0%	18.9%	5.6%	5.8%	8.9%	100.0%	1,152
仕事非基幹化・一律管理	0.8%	14.3%	31.0%	25.0%	12.7%	4.5%	2.4%	9.2%	100.0%	1,108
全体	0.5%	10.6%	26.2%	26.1%	17.3%	5.8%	4.7%	8.7%	100.0%	3,137

図表3-25から、収入の水準との関係を見ると、個別的な人事管理が適用されている場合ほど、また、仕事が基幹化しているほど、年収の水準が高い傾向にある。ただし、すでに見たように、仕事が基幹化している場合、契約労働時間が長くなる傾向にあり、仕事の基幹化が収入を高める効果は、賃金の単価の上昇の影響だけでなく、労働時間が長いことの影響によるという可能性も考えられる。とはいえ、「仕事基幹化・個別管理型」で年収の水準は最も高い傾向にあることは確かである。仕事内容が基幹化するだけでなく、それを評価して処遇する仕組みがある場合に、非正規労働者の収入の向上が最も期待できるといえる。

図表3-26 非正規労働者の基幹化・人事管理と勤務先企業の従業員規模（正社員・非正規労働者の合計）

	29人以下	30人	100人	300人	1,000人以上	わからない	合計	度数
仕事基幹化・個別管理	16.6%	11.6%	12.4%	12.1%	30.1%	17.2%	100.0%	604
仕事非基幹化・個別管理	13.6%	14.7%	14.3%	14.3%	26.0%	17.2%	100.0%	273
仕事基幹化・一律管理	26.0%	19.2%	12.3%	9.3%	16.3%	16.9%	100.0%	1,152
仕事非基幹化・一律管理	25.7%	16.8%	12.0%	8.2%	11.6%	25.7%	100.0%	1,108
全体	23.0%	16.5%	12.4%	9.9%	18.1%	20.1%	100.0%	3,137

企業属性に関して、図表3-26より、類型と企業の従業員規模（正社員・非正規労働者の数の合計）との関係を見ると、企業の従業員規模は、個別管理型（「仕事基幹化・個別管理型」「仕事非基幹化・個別管理型」）で大きく、一律管理型（「仕事基幹化・一律管理型」「仕事非基幹化・一律管理型」）で小さい傾向にある。従業員規模の大きな大手企業ほど、個別的な人事管理の適用がすすんでいる傾向にあることが分かる。

図表3-27 非正規労働者の基幹化・人事管理と勤務先企業の業種

	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業	卸売・小売業	不動産業	金融・保険業	飲食店	医療・福祉	教育	その他サービス・その他	合計	度数
仕事基幹化・個別管理	1.2%	7.7%	1.0%	10.3%	9.8%	16.9%	1.2%	6.9%	7.2%	4.1%	5.9%	27.7%	100.0%	604
仕事非基幹化・個別管理	2.2%	6.0%	3.0%	10.1%	7.5%	20.6%	0.0%	10.9%	4.9%	4.5%	7.1%	23.2%	100.0%	273
仕事基幹化・一律管理	2.0%	9.4%	1.1%	8.9%	7.4%	15.0%	1.6%	3.4%	7.3%	8.7%	7.4%	27.9%	100.0%	1,152
仕事非基幹化・一律管理	5.1%	9.1%	0.9%	8.3%	7.3%	15.6%	1.2%	2.1%	4.5%	8.3%	9.6%	28.0%	100.0%	1,108
全体	3.0%	8.7%	1.2%	9.1%	7.8%	16.0%	1.3%	4.3%	6.1%	7.3%	7.8%	27.5%	100.0%	3,137

図表3-27から、業種との関係を見ると、全体と比べ、「情報通信業」で個別管理型（「仕事基幹化・個別管理型」「仕事非基幹化・個別管理型」）の割合が高く、「卸売・小売業」および「金融・保険業」で「仕事非基幹化・個別管理型」の割合が高く、「医療・福祉」で一律管理型（「仕事基幹化・一律管理型」「仕事非基幹化・一律管理型」）の割合が高くなっている。業種の特徴としては、①情報・通信業で、非正規労働者に対して個別的な人事管理を適用する企業が多いこと、②卸売・小売業や金融・保険業では、非正規労働者に個別的な人事管理を適用する企業が多いものの、非基幹的な仕事で働いている非正規労働者が多いこと、③医療・福祉では、非正規労働者に対して個別的な人事管理を適用していない企業が多いことが、読み取れる。

以上から読み取れる類型ごとの非正規労働者の特徴をまとめると、以下のようになる。

「仕事基幹化・個別管理型」は、若年層の女性、「契約社員」、フルタイム勤務、「サービス職」「営業・販売職」に多く、年収は類型のうち最も高い傾向にある。また、勤務する企業の属性としては、従業員規模の大きい企業、「情報通信業」に多い。

「仕事非基幹化・個別管理型」は、若年層の女性、パートタイム勤務、「営業・販売職」に多く、従業員規模の大きい企業、「卸売・小売業」「金融・保険業」「情報通信業」に多い。

「仕事非基幹化・一律管理型」は、「パート・アルバイト」、パートタイム勤務、「事務職」に多く、年収は類型のうち最も低い傾向にある。勤務する企業の属性としては、従業員規模の小さい企業、「医療・福祉」に多い。

「仕事基幹化・一律管理型」は、中年層の男性、フルタイム勤務に多く、従業員規模の小さい企業、「医療・福祉」に多い。

(2) 人事管理・基幹化と仕事の難易度・技能・賃金水準の変化

図表3-28 非正規労働者の基幹化・人事管理と過去1年間の仕事難易度の変化

	増えた (上がった)	変化はない	減った (下がった)	わからない	合計	度数
仕事基幹化・個別管理	39.1%	55.8%	4.5%	0.6%	100.0%	493
仕事非基幹化・個別管理	38.3%	58.9%	2.4%	0.5%	100.0%	209
仕事基幹化・一律管理	30.8%	63.5%	4.8%	1.0%	100.0%	904
仕事非基幹化・一律管理	21.7%	68.4%	5.4%	4.6%	100.0%	762
全体	30.2%	63.0%	4.7%	2.0%	100.0%	2,368

注) 現在の勤務先で1年以上勤務している非正規労働者のみ集計

図表3-28は、類型別に、過去1年間の仕事の難易度の変化を集計したものである。現在の企業での経験について集計するため、勤続1年未満の回答者を除いて集計している。

集計結果から、「仕事基幹化・個別管理型」および「仕事非基幹化・個別管理型」で仕事の難

易度が上がったとする非正規労働者の割合が高い。個別的な人事管理が行われている企業で、基幹化の程度に関わらず、仕事の高度化が行われることが多いことが分かる。仕事の難易度が上がったとする割合は、これに次いで「仕事基幹化・一律管理型」で高く、「仕事非基幹化・一律管理型」で最も低い。個別的な人事管理が行われない企業で働く非正規労働者では、勤続しても仕事の難易度が変わらない場合が少なくないことが読み取れる。

図表 3-29 非正規労働者の基幹化・人事管理と過去1年間の「職務遂行能力」の変化

	増えた (上がった)	変化はない	減った (下がった)	わからない	合計	度数
仕事基幹化・個別管理	45.2%	50.7%	2.6%	1.4%	100.0%	493
仕事非基幹化・個別管理	36.4%	57.4%	4.8%	1.4%	100.0%	209
仕事基幹化・一律管理	33.4%	61.2%	3.0%	2.4%	100.0%	904
仕事非基幹化・一律管理	19.9%	69.0%	3.8%	7.2%	100.0%	762
全体	31.8%	61.2%	3.3%	3.7%	100.0%	2,368

こうした類型ごとの仕事経験のちがいは、技能習得の機会を左右していると考えられる。これに関して、図表 3-29は、類型別に、過去1年間の「職務能力」の変化を集計したものである。やはり、現在の企業での経験について集計するため、勤続1年未満の回答者を除いて集計している。

集計結果から、技能の向上を経験する割合は、「仕事基幹化・個別管理型」で最も高く、これに「仕事非基幹化・個別管理型」、「仕事基幹化・一律管理型」が次ぎ、「仕事非基幹化・一律管理型」で最も低い。現在、基幹的な仕事を担当している非正規労働者ほど、また、個別的な人事管理が行われている企業の非正規労働者ほど、過去1年間に技能向上を経験しているといえる。

図表 3-30 非正規労働者の基幹化・人事管理と過去1年間の賃金水準の変化

	増えた (上がった)	変化はない	減った (下がった)	わからない	合計	度数
仕事基幹化・個別管理	35.9%	44.2%	19.3%	0.6%	100.0%	493
仕事非基幹化・個別管理	35.4%	47.4%	16.7%	0.5%	100.0%	209
仕事基幹化・一律管理	17.5%	54.4%	27.0%	1.1%	100.0%	904
仕事非基幹化・一律管理	15.1%	59.6%	21.3%	4.1%	100.0%	762
全体	22.1%	53.3%	22.6%	1.9%	100.0%	2,368

注) 現在の勤務先で1年以上勤務している非正規労働者のみ集計

さらに、図表 3-30は、類型別に、過去1年間の「賃金水準」の変化を集計したものである。やはり、現在の企業での経験について集計するため、勤続1年未満の回答者を除いて集計している。

集計結果から、過去1年間に賃金水準の向上を経験した割合は、「仕事基幹化・個別管理型」および「仕事非基幹化・個別管理型」で高く3割台を占める。個別的な人事管理が行われている企業で、基幹化の程度に関わらず、昇給が行われることが多いのが分かる。

他方で、「仕事非基幹化・一律管理型」および「仕事非基幹化・一律管理型」では、過去1年間に賃金水準の上昇を経験した割合は、いずれも低く1割台にとどまる。すでに見たように、「一律管理型」であっても、「仕事基幹化・一律管理型」では、過去1年間に仕事の難易度の向上を経験したり、技能の向上を経験したりする非正規労働者の割合がそれぞれ3割程度と小さくなった。しかし、「一律管理型」では、仕事や技能の向上を評価して処遇する仕組みがないために、現在の仕事が基幹化しているかどうかにかかわらず、賃金水準の上昇を経験する非正規労働者の割合が小さいのだと考えられる。

以上のように、個別的な人事管理が行われている企業では、現時点での基幹化の程度に関わらず、徐々に高度な仕事を経験できる機会が多い。それに対応して、技能を向上させる機会も大きいといえる。とりわけ、現時点で仕事が基幹化している非正規労働者では、技能向上を経験している割合が高い。個別的な人事管理がないなかで仕事が基幹化している非正規労働者では、これらに次いで仕事の高度化や技能向上を経験している割合が高い。ただし、そうした場合でも、個別的な人事管理がない場合には、仕事や技能の変化が賃金水準の上昇に結びついていない状況があることが読み取れる。

(3) 人事管理・基幹化と上司とのコミュニケーション

図表3-20で見たように、非正規労働者の多くにとって、上司との相談は、問題解決行動のなかで最も利用される選択肢であった。問題解決のための発言のルートとして、上司への相談を行う機会があるかは、上司との普段のコミュニケーションの程度によっても左右されよう。上司とのコミュニケーションが緊密であるほど、発言のルートとして上司への相談を選択しやすい状況にあると考えられる。そして、非正規労働者が基幹的な仕事を担当しているほど、職場の成果をあげるため、上司が緊密に非正規労働者とコミュニケーションを行っている可能性がある。また、個別的な人事管理を行っている職場ほど、上司が非正規労働者の働きぶりを評価したり、非正規労働者を積極的に活用したりするため、上司とのコミュニケーションが緊密になる可能性がある。実際にはどうか。

図表3-31 非正規労働者の基幹化・人事管理と、発言・コミュニケーションに関する職場の状況（複数回答）

	担当している 仕事内容	今後の仕事	長期的なキャリア	能力開発	賃金	労働時間	休日・休暇	職場の雰囲気・ 人間関係	職場内のいじめ・ 嫌がらせ	作業環境・ 設備	会社からの 情報提供	職場の意思決定 (への参加)	契約期間・ 契約の更新	その他	仕事に関する話は していない	度数
仕事基幹化・個別管理	73.5%	34.8%	9.6%	8.1%	13.9%	20.4%	32.5%	34.3%	6.0%	24.2%	22.0%	10.6%	19.2%	0.3%	12.9%	604
仕事非基幹化・個別管理	65.2%	28.2%	7.3%	7.3%	10.3%	20.1%	27.1%	28.9%	3.7%	21.2%	13.2%	3.7%	17.2%	1.1%	20.1%	273
仕事基幹化・一律管理	55.6%	21.1%	4.4%	3.6%	7.2%	11.3%	20.2%	18.5%	2.7%	16.8%	10.2%	4.0%	10.8%	0.8%	29.2%	1152
仕事非基幹化・一律管理	44.7%	15.0%	2.2%	1.5%	4.0%	9.3%	19.6%	15.0%	2.0%	10.7%	6.4%	2.2%	8.8%	0.1%	39.6%	1108

これに関して、図表3-31は、類型別に、上司とのコミュニケーションの内容を集計したものである。集計を見ると、およそ「仕事基幹化・個別管理型」、「仕事非基幹化・個別管理型」、「仕事基幹化・一律管理型」、「仕事非基幹化・一律管理型」の順に、各項目について上司とコミュニケーションをとっている割合が高い。

非正規労働者の仕事が基幹化しているほど、また個別的な人事管理が行われているほど、幅広い事項について、上司と非正規労働者との間で、コミュニケーションが行われていることが分かる。

図表 3-32 非正規労働者の基幹化・人事管理と発言・コミュニケーションに関する職場の状況
(複数回答)

	正社員が会社に意見を出せる機会が十分ある	非正社員が会社に意見を出せる機会が十分ある	正社員・非正社員の区別なく会社からの情報提供がある	会社からの情報提供が十分にある	正社員・非正社員のコミュニケーションが十分にある	非正社員も職場のミーティングに参加する	正社員の意見が反映されやすい	非正社員の意見が反映されやすい	上記のどれも該当しない	度数
仕事基幹化・個別管理	25.2%	32.1%	37.4%	22.4%	39.6%	42.5%	13.2%	12.1%	20.4%	604
仕事非基幹化・個別管理	22.3%	24.2%	27.8%	16.1%	33.7%	31.5%	12.5%	8.4%	27.5%	273
仕事基幹化・一律管理	11.6%	10.8%	18.1%	9.3%	23.8%	24.9%	10.1%	4.8%	44.5%	1,152
仕事非基幹化・一律管理	12.4%	9.6%	13.5%	7.6%	21.8%	17.8%	9.7%	3.9%	50.3%	1,108

上司や同僚への相談のしやすさは、コミュニケーションに関わる職場の状況にも左右されよう。これに関して、図表 3-32は、類型別に、コミュニケーションに関する職場の状況についてみたものである。

集計から、非正規労働者のコミュニケーションに関わる「非正社員が会社に意見を出せる機会がある」、「正社員・非正社員の区別なく会社から情報提供がある」、「会社からの情報提供が十分にある」、「正社員・非正社員のコミュニケーションが十分にある」、「非正社員も職場のミーティングに参加する」、「非正社員の意見が反映されやすい」といった事項は、「仕事基幹化・個別管理型」、「仕事非基幹化・個別管理型」、「仕事基幹化・一律管理型」、「仕事非基幹化・一律管理型」の順に、高い。

非正規労働者の仕事が基幹化しているほど、また個別的な人事管理が行われているほど、幅広い事項について、上司と非正規労働者との間で、コミュニケーションが行われていることが分かる。また、「仕事非基幹化・個別管理型」のほうが、「仕事基幹化・一律管理型」よりも、コミュニケーションが促される状況にあることから、上司や同僚とコミュニケーションしやすい状況の実現には、基幹化の効果よりも、非正規労働者に対して個別的な人事管理を適用していることの効果のほうが、大きいことが読み取れる。

(4) 人事管理・基幹化と満足度

個別的な人事管理および基幹化の状況は、技能習得の機会や賃金、仕事全体に対する満足度に影響をあたえよう。

そこで、まず図表 3-33は、類型別に、「今の収入の水準」についての満足度を見たものである。

図表 3-33 非正規労働者の基幹化・人事管理と「今の収入の水準」についての満足度

	満足	やや満足	やや不満	不満	合計	度数
仕事基幹化・個別管理	7.9%	32.0%	39.6%	20.5%	100.0%	604
仕事非基幹化・個別管理	9.5%	28.6%	36.6%	25.3%	100.0%	273
仕事基幹化・一律管理	5.5%	22.4%	37.4%	34.7%	100.0%	1,152
仕事非基幹化・一律管理	5.0%	24.0%	40.1%	31.0%	100.0%	1,108
全体	6.1%	25.3%	38.7%	29.8%	100.0%	3,137

集計結果から、収入の水準についての満足度は、「個別管理型」（「仕事基幹化・個別管理型」「仕事非基幹化・個別管理型」）で高く、「一律管理型」（「仕事基幹化・一律管理型」「仕事非基幹化・一律管理型」）で低い傾向にある。すでに見たように、個別的な人事管理を行う企業のほうが、昇給の機会が多く、収入の水準の満足度も高くなっているものと考えられる。

図表 3-34 非正規労働者の基幹化・人事管理と「仕事に役立つ能力や知識を身につける機会」についての満足度

	満足	やや満足	やや不満	不満	合計	度数
仕事基幹化・個別管理	11.6%	41.7%	35.1%	11.6%	100.0%	604
仕事非基幹化・個別管理	9.9%	40.3%	31.5%	18.3%	100.0%	273
仕事基幹化・一律管理	5.4%	30.1%	41.8%	22.7%	100.0%	1,152
仕事非基幹化・一律管理	4.2%	27.4%	44.0%	24.4%	100.0%	1,108
全体	6.6%	32.3%	40.4%	20.8%	100.0%	3,137

つぎに、図表 3-34は、類型別に、「仕事に役立つ能力や知識を身につける機会」についての満足度について見たものである。集計結果から、技能習得の機会についての満足度も、「個別管理型」（「仕事基幹化・個別管理型」「仕事非基幹化・個別管理型」）で高く、「一律管理型」（「仕事基幹化・一律管理型」「仕事非基幹化・一律管理型」）で低い傾向にある。すでに見たように、個別的な人事管理を行う企業において、技能習得の機会が多いことがこうした結果に反映されているのだと考えられる。

図表 3-35 非正規労働者の基幹化・人事管理と「仕事全体」についての満足度

	満足	やや満足	やや不満	不満	合計	度数
仕事基幹化・個別管理	13.9%	60.6%	19.2%	6.3%	100.0%	604
仕事非基幹化・個別管理	15.8%	49.8%	21.2%	13.2%	100.0%	273
仕事基幹化・一律管理	9.4%	46.0%	31.1%	13.5%	100.0%	1,152
仕事非基幹化・一律管理	9.1%	45.5%	30.7%	14.7%	100.0%	1,108
全体	10.7%	49.0%	27.8%	12.5%	100.0%	3,137

最後に、図表 3-35は、類型別に、「仕事全体」についての満足度について見たものである。仕事全体についての総合的な満足度も、「個別管理型」（「仕事基幹化・個別管理型」「仕事非基幹化・個別管理型」）で高く、「一律管理型」（「仕事基幹化・一律管理型」「仕事非基幹化・一律管理型」）で低い傾向にある。個別的な人事管理が行われている企業のほうが、非正規労働者の仕事全体についての総合的な満足度が高い傾向にあることが分かる。ただし、なかでもとくに、仕事が基幹化している非正規労働者で、満足度が最も高くなっている。仕事が基幹化し、かつ個別的な人事管理が行われている場合に、非正規労働者の満足度が最も高くなる傾向にあるといえる。

(5) 人事管理・基幹化と上司と問題解決行動

以上のようなキャリアや処遇、満足度の状況を背景として、非正規労働者は、問題解決のためにどのような行動を志向しているだろうか。図表 3-36は、類型別に、仕事の中で「我慢できないほどの不満」を解決するためにとるであろう行動についての回答を集計したものである。

図表 3-36 非正規労働者の基幹化・人事管理と「我慢できないほどの不満」解決のための行動
(複数回答)

	社内の上司に相談	社内の同僚に相談	社内の人事労務部門に相談	社内の労働組合に相談	社内の従業員組織に相談	社内の苦情処理制度を利用	社内の専門家に相談	社外の第三者に相談	退職・転職	その他	何もしない	度数
仕事基幹化・個別管理	55.3%	27.2%	7.5%	3.5%	3.3%	7.6%	5.3%	8.1%	31.6%	2.8%	13.1%	604
仕事非基幹化・個別管理	50.2%	20.5%	5.9%	2.2%	2.6%	5.9%	4.8%	8.8%	28.9%	2.9%	19.0%	273
仕事基幹化・一律管理	43.3%	23.6%	5.3%	1.6%	2.1%	4.0%	3.6%	7.7%	34.2%	3.1%	20.2%	1,152
仕事非基幹化・一律管理	34.7%	20.5%	6.6%	1.7%	2.2%	4.0%	4.2%	8.5%	35.4%	2.5%	29.6%	1,108

図表 3-36からは、次の3点がみてとれる。第1に、「会社の上司に相談」とする割合は、「仕事基幹化・個別管理型」で最も高く、「仕事非基幹化・個別管理型」、「仕事基幹化・一律管理型」、「仕事非基幹化・一律管理型」の順に低くなっている。

第2に、とりわけ「仕事基幹化・個別管理型」では、「社内の同僚に相談」や「社内の労働組合に相談」「社内の苦情処理制度を利用」といった、社内での発言のルートを重視する割合が他の類型よりも高い。

第3に、「退職・転職」とする割合は、「個別管理型」（「仕事基幹化・個別管理型」「仕事非基幹化・個別管理型」）で低く「一律管理型」（「仕事基幹化・一律管理型」「仕事非基幹化・一律管理型」）で高い。

以上から、第1に、非正規労働者の仕事が基幹化しているほど、また、個別的な人事管理が適用されているほど、問題解決行動として、上司への相談を中心とする社内での発言のルートを重視する傾向にある。第2に、他方で、個別的な人事管理が行われていない企業の非正規労働者では、大きな不満が生じたときに、転職をつうじてより良い条件を得ようとするものがとくに多いといえる。したがって、とくに仕事内容が基幹化しているものの、個別的な人事管理が行われていない企業の非正規労働者は、上司への発言を重視する一方で、それにより問題が解決されない場合には、転職を選択する可能性が高いと考えられる。

図表 3-37 非正規労働者の基幹化・人事管理と今後の仕事や職業生活に向けた転職のための活動状況

	正社員となる機会のある非正社員の転職先を探している	知識や技能が身につく非正社員の転職先を探している	より賃金の高い転職先を探している	仕事と生活が両立しやすい会社へ転職することを考えている	社内で仕事と生活が両立しやすい仕事に移ることを考えている	社内で短時間勤務の正社員になることを考えている	上記のどれも該当しない	度数
仕事基幹化・個別管理	17.4%	7.8%	26.2%	24.3%	6.8%	3.5%	51.0%	604
仕事非基幹化・個別管理	15.0%	7.0%	24.5%	23.8%	9.5%	5.1%	48.7%	273
仕事基幹化・一律管理	23.2%	11.5%	34.8%	27.0%	7.4%	3.7%	39.6%	1,152
仕事非基幹化・一律管理	20.8%	10.8%	28.2%	24.8%	6.8%	2.3%	46.3%	1,108

図表 3-37は、類型別に、今後の仕事や職業生活に向けた転職のための活動について見たものである。集計結果から、とくに、「仕事基幹化・一律管理型」の層で、転職を考えた行動をしている割合が高い。勤続等を通じて仕事内容が基幹化しているのにもかかわらず、働き振りを評価し処遇に反映させる仕組みがない非正規労働者のなかに、転職を考え、実際にも転職先を探すなど転職に向けた活動を行っている非正規労働者がとくに多いことが読み取れる。

図表 3-38 非正規労働者の基幹化・人事管理と、労働組合の必要性についての考え

	絶対に必要である	どちらかというとうつたほうがよい	どちらでもよい	どちらかというとな必要がない	無いほうがよい	合計	度数
仕事基幹化・個別管理	11.4%	33.9%	42.1%	7.9%	4.6%	100.0%	604
仕事非基幹化・個別管理	10.6%	34.1%	40.7%	7.0%	7.7%	100.0%	273
仕事基幹化・一律管理	10.8%	29.3%	45.1%	8.5%	6.4%	100.0%	1,152
仕事非基幹化・一律管理	6.7%	24.1%	53.8%	8.9%	6.5%	100.0%	1,108
全体	9.4%	28.8%	47.2%	8.4%	6.2%	100.0%	3,137

非正規労働者にとって、企業内での発言をつうじた問題解決のための機関となりうる、労働組合の必要性についての認識はどうか。図表 3-38は、類型別に、労働組合の必要性についての認識について集計したものである。

集計から、労働組合の必要性についての認識は、「個別管理型」（「仕事基幹化・個別管理型」「仕事非基幹化・個別管理型」）で高く、これに「仕事基幹化・一律管理型」が次ぐ結果となっている。そして、とくに「仕事非基幹化・一律管理型」で、労働組合の必要性についての認識が低い。個別的な人事管理が適用されているほど、また、そうでない場合でも、仕事が基幹化しているほど、労働組合を必要と考える傾向にあるといえる。そして、仕事が基幹的でなく、また個別的な人事管理も適用されていない層で、労働組合が必要と考える割合が最も低いことが分かる。

4. ま と め

以上の分析による主な事実発見をまとめると、以下のようになる。

（第2節の主な分析結果）

第1に、非正規労働者に対する個別的な人事管理の適用状況に応じて、非正規労働者の勤続をつうじた企業内キャリアが異なっている。すなわち、個別的な人事管理が行われている企業のほうが、基幹的な仕事を担当する機会が大きく、勤続の長期にわたって徐々に高度な仕事を経験し、技能を向上させることができる。また、正社員への登用の機会も大きい。そして、これらに伴う昇給の機会もより多いといえる。

第2に、これらを反映して、個別的な人事管理を行う企業の非正規労働者のほうが、技能形成の機会や賃金水準、仕事全体への満足度も高い傾向にある。

第3に、これと関係して、個別的な人事管理が行われている企業の非正規労働者のほうが、今後についても企業内での勤続を希望している。そして、労働条件の向上に関わる問題解決の手段として、転職よりも、上司・同僚への相談や、苦情処理制度の利用などをつうじて、企業内での発言を志向する傾向にある。また、労働組合への支持も高い傾向にある。

第4に、ただし、個別的な人事管理の適用されている場合も含めて、非正規労働者の勤続期間が長くなると、仕事の高度化や技能習得、昇給の機会が頭打ちになる傾向にある。他方で、勤続期間が長い非正規労働者では、現在と同等の収入を得る就業先への転職について難しいと認識する割合が高くなっている。

第5に、個別的な人事管理が行われてない場合にも、非正規労働者の一部は、勤続をつうじて職場で基幹的な仕事を担うようになっている。

（第3節の主な分析結果）

以上を踏まえて、非正規労働者に対する個別的な人事管理と、非正規労働者の仕事の基幹化の状況から、4つの類型をつくり、これら2つの要因が、イ) 非正規労働者のキャリアや技能形成、昇給の機会、ロ) 問題解決の主要ルートである上司とのコミュニケーションの程度、ハ) 技能形成機会や賃金水準、仕事全体への満足度、ニ) 問題解決行動に関する志向にそれぞれあたえる影響について分析した。

主な分析結果としては、第1に、個別的な人事管理が行われている企業では、現時点での基幹化の程度に関わらず、徐々に高度な仕事を経験できる機会が多い。それに対応して、技能を向上させる機会も多いと考えられる。

第2に、個別的な人事管理がないなかで仕事が基幹化している非正規労働者でも、個別的な人事管理が実施されている場合に準じて、仕事の高度化や技能向上を経験している割合が高い。ただし、そうした場合でも、個別的な人事管理がない場合には、仕事や技能の変化が賃金水準の上昇に結びついていない状況があることが読み取れる。

第3に、非正規労働者の仕事が基幹化しているほど、また個別的な人事管理が行われているほど、幅広い事項について、上司と非正規労働者との間で、コミュニケーションが行われている。また、コミュニケーションを促す職場の状況にもある。

第4に、技能習得機会や賃金水準、仕事全体についての満足度は、現時点での基幹化の状況による影響が小さい。個別的な人事管理が行われている場合に、これらの満足度が高い傾向にある。

第5に、非正規労働者の仕事が基幹化しているほど、また、個別的な人事管理が適用されているほど、問題解決行動として、上司への相談を中心とする社内での発言のルートを重視する傾向にある。

第6に、他方で、個別的な人事管理が行われていない企業の非正規労働者は、大きな不満が生じたときに、転職をつうじてより良い条件を得ようとする傾向にある。とくに仕事内容が基幹化しているものの、個別的な人事管理が行われていない企業の非正規労働者は、上司への発言を重視する一方で、それにより問題が解決されない場合には転職を選択しようとする志向が強いといえる。そうした層は、実際にも、転職先を探すなどの転職を考えた行動をとっている場合が多い。

第7に、個別的な人事管理が適用されているほど、また、そうでない場合でも、仕事が基幹化しているほど、労働組合を必要と考える傾向にある。そして、仕事が基幹的でなく、また個別的な人事管理も適用されていない層で、労働組合が必要と考える割合が最も低い。

（非正規労働者の問題解決行動と労組組織化への含意）

以上の分析結果のうち、主として3節の分析結果を踏まえて、仕事の基幹化および個別的な人事管理の適用状況から類型をつくり、類型ごとに特徴をまとめると、図表3-39のようになる。

図表 3-39 問題解決行動に関する非正規労働者類型

D 「仕事基幹化・一律管理型」	A 「仕事基幹化・個別管理型」
転職・発言志向 技能向上機会小 上司コミュニケーション機会小 仕事・処遇満足度低	企業内キャリア・発言志向 技能向上機会大 上司コミュニケーション機会大 仕事・処遇満足度高
C 「仕事非基幹化・一律管理型」	B 「仕事非基幹化・個別管理型」
転職・「何もしない」志向 技能向上機会小 上司コミュニケーション機会小 仕事・処遇満足度低	企業内キャリア・発言志向 技能向上機会大 上司コミュニケーション機会やや大 仕事・処遇満足度高

なお、類型ごとの非正規労働者の個人属性および勤務先企業の属性の特徴をまとめると、以下の図表 3-40 のようになる。

図表 3-40 全体と比べた、類型ごとの個人・企業属性の特徴

D 「仕事基幹化・一律管理型」	A 「仕事基幹化・個別管理型」
<ul style="list-style-type: none"> ・ 中年層の男性に多い ・ フルタイム勤務に多い ・ 従業員規模の小さい企業に多い ・ 「医療・福祉」に多い 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 若年層の女性に多い ・ 「契約社員」に多い ・ フルタイム勤務に多い ・ 「サービス職」「営業・販売職」に多い ・ 年収は類型のうち最も高い傾向 ・ 従業員規模の大きい企業に多い ・ 「情報通信業」に多い
C 「仕事非基幹化・一律管理型」	B 「仕事非基幹化・個別管理型」
<ul style="list-style-type: none"> ・ 「パート・アルバイト」に多い ・ パートタイム勤務に多い ・ 「事務職」に多い ・ 年収は類型のうち最も低い傾向 ・ 従業員規模の小さい企業に多い ・ 「医療・福祉」に多い 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 若年層の女性に多い ・ パートタイム勤務に多い ・ 「営業・販売職」に多い ・ 従業員規模の大きい企業に多い ・ 「卸売・小売業」「金融・保険業」「情報通信業」に多い

図表 3-39 を踏まえて、類型ごとの、問題解決行動に関わる特徴をまとめると以下のようになる。

第 1 に、個別的な人事管理が充実している層（A 「仕事基幹化・個別管理型」や B 「仕事非基幹化・個別管理型」）は、キャリア形成・処遇向上の機会が多く、上司等をつうじた発言の機会もより大きいと、処遇向上のための行動として、企業内でのキャリア形成と発言を志向する傾向がある。とくに基幹化した A 「仕事基幹化・個別管理型」は、これまでの企業別労組の組織化の主な対象層でもある。企業内での発言への関心を前提に、労働組合が組織化を行うことで、労組への支持が得られやすいと考えられる。非基幹的な層（B 「仕事非基幹化・個別管理型」）に

についても、企業内でのキャリア形成や発言への関心が高いことから、組織化が受け入れられる余地は小さくないと考えられる。

第2に、D「仕事基幹化・一律管理型」は、今後のキャリア形成・処遇向上の機会が小さく、上司等をつうじた発言の機会も乏しい層である。個別的な人事管理がないなか、勤続をつうじて基幹化している。賃金水準に不満をかかえたまま、転職にも踏み切れず勤続している非正規労働者が最も多い類型といえる。労組が組織化をつうじて、基幹化した仕事内容を評価する処遇制度の整備と処遇向上をはかれるのであれば、この層は、労組による組織化を支持し、発言への志向を高める可能性もある（A「仕事基幹化・個別管理型」への移行）。組織化をつうじた処遇改善の余地が大きい層といえる。

④C「仕事非基幹化・一律管理型」は、主として、企業にとり、積極的な基幹化の対象となっていない層と考えられる。そのなかの一部が、勤続をつうじてD「仕事基幹化・一律管理型」へと移行すると推察される。このC「仕事非基幹化・一律管理型」は、今後のキャリア形成・処遇向上の機会が小さく、上司等をつうじた発言の機会も乏しい。現状にも不満が多く、処遇向上のためには転職を志向する傾向が強い。もし、企業内での基幹化の余地が広がり、処遇制度の整備がはかれることがあれば、B「仕事非基幹化・個別管理型」やさらにはA「仕事基幹化・個別管理型」への移行が可能となる。それが可能でないかぎり、企業別組合が支持を集め、組織化することが最も困難な層と考えられる。転職をつうじた労働条件の向上（例えばB「仕事非基幹化・個別管理型」への移行）が可能になるような労働市場の整備が重要となる層でもあるといえる。

以上

第4章 正規・非正規間格差と労働組合

獨協大学経済学部教授

阿部正浩

1. 問題意識

雇用者に占める非正規労働者の割合が高まるにつれ、様々な問題が浮き彫りになってきた。たとえば、非正規労働者の雇用の安定性や雇用保障に関わる問題、賃金や所得に関わる問題はその典型である。では、これら非正規労働者の問題について労働組合は一体どのような影響を与えているのだろうか。以下では、今回のアンケート調査を用いて、労働組合の存在が正規・非正規間の賃金や所得、教育訓練の格差にどのような影響を与えたかについて検討したい。

ところで、これまでの我が国の労使関係に関する研究では、労働組合が果たす“正規の”労働者の解雇回避行動と従業員の経営参加、発言に関して一つの焦点が当てられてきた。小池（1986）による「ホワイトカラー化組合モデル」がその代表的研究である。小池（1986）の考えを手短に説明すると、次のようになる。我が国では内部労働市場における熟練形成が企業特殊的であり、このことが企業の競争力の源泉でもあった。ところが、内部労働市場で熟練形成してきた労働者が解雇されてしまえば、彼らが蓄積してきたスキルや知識が有用でなくなってしまい、大きな不利益を被る。この場合、ホールドアップ問題が発生して熟練形成が本来望ましい水準よりも過小になってしまうから、企業にとっても不利になる。それゆえ、労働者は職場内での様々な問題に関して積極的に発言し、経営参加をすることで、企業の生産性向上に寄与しようと努力してきた。そして同時に、企業もそうした労使関係を是としてきた。

このように労働組合が積極的に発言し経営参加することによって企業の競争力が維持され、それが結果として“正規”雇用者の賃金・所得の上昇や解雇の回避に繋がったというプラスの側面はある。しかしながら、はたして非正規労働者についてはどのような効果を労働組合はもたらしたのだろうか。一般に、非正規労働者は外部労働市場で需給が調整され、彼らのスキルや知識も未熟練であり企業特殊的でもないという点で、正規雇用者とは区別される。そして、こうした非正規労働者の特殊性は、上で見たホワイトカラー化組合モデルが射程とする労働者像とは異なる。そうであれば、組合の存在は非正規労働者の雇用保障や生産性向上による賃金上昇に必ずしも貢献しないかもしれない。

この稿に関連するこれまでの研究では、労働組合のある企業（以下「組合企業」という。）ほど非正規労働者の雇用が促されている事実が見いだされている。我が国に関しては野田（2007）が、欧州21カ国とイギリスに関してはSalvatori（2009）が、それぞれ労働組合の存在が非正規労働者の雇用にどのような影響を与えているかを調べている。そして、両者ともに、労働組合の存在は非正規労働者の雇用比率を上昇させていることを見いだしている。野田（2007）によれば、労働組合の非正規雇用に対する影響は、①内部労働市場形成との関連からはネガティブ、②正規雇用者の解雇コストを高めている点からはポジティブ、という二面性があるが、実証分析の結果では、組合企業での正規雇用者の解雇コストの存在が非正規労働者の比率を高めていることがわかった。他方、

Salvatori (2009) では、①正規雇用者 (=パーマネント雇用者) を代表する組合の存在は当該企業の賃金を高めること、そして②組合は正規雇用者の解雇コストを高めていること、という2点から、労働組合は非正規雇用を増やしていると指摘している。このように、これまでの研究では、労働組合が非正規雇用を増加させ、正規-非正規雇用の格差拡大に少なからず寄与していることが指摘されている。

この稿は、上で紹介した二つの論文とは異なり、労働組合が非正規労働者の賃金にどのような影響を与えているかについて検証する。ホワイトカラー化組合モデルによれば、労働組合は正規雇用者の生産性向上には寄与し、それは賃金上昇に結果として繋がる。では、はたして非正規労働者の生産性や賃金に対して労働組合はどのような影響を与えているだろうか。ときに、非正規労働者に関しては正規雇用者との均衡・均等処遇の問題が政策課題として浮上している。労働組合が非正規労働者の賃金にどう影響しているかは、均衡・均等処遇問題を考える上でも重要であると考えられる。

以下、第2節で労働組合が賃金に与える影響について分析した先行研究を簡潔に紹介し、非正規労働者の賃金に対する効果を分析した論文がないことを示す。第3節では実証分析について説明し、第4節で分析結果について議論する。

2. 非正規労働者の賃金と労働組合が賃金に与える影響

(1) 非正規労働者の賃金決定

我が国の労働経済学者はこれまで賃金構造 (賃金プロファイル) についての精力的な研究を行ってきた。日本で年功序列型の賃金構造が観察されるのは、熟練が重要だからなのか、それとも生活費を保証するためなのか。アメリカと比べて日本の賃金プロファイルの傾斜が急なのは、企業内訓練が相対的に重要だからなのか。あるいは、企業や事業所の規模や産業で、あるいは男女で、賃金に格差が発生するのはなぜなのか。こうした問題意識から賃金を対象にした研究が多数存在するものの、その多くは正規労働者を対象に分析したものであり、非正規労働者を対象とするものは少ない。また、存在する非正規労働者の賃金に関する研究も、多くはパートタイム労働者を対象とするものであり、契約社員や派遣労働者を対象としたものはない。さらに、パートタイム労働者に関する研究も正規-パートタイム労働者間賃金格差を問題として取り上げたものが多く、パートタイム労働者の賃金の決まり方を研究したものは、例外を除いてほぼない。

パートタイム労働者の賃金決定に関する例外的研究は、中馬・中村 (1990) と中村・中馬 (1994) である。彼らは、ローゼン・ルーカス流のヘドニック賃金関数にもとづいてパート労働者の賃金決定メカニズムを実証している。ヘドニック賃金仮説は、労働市場で企業が提示するのは賃金率だけでなく、労働日数や通勤時間、送迎バスや託児所などの職場環境整備を含む仕事属性変数との組み合わせであるということをも前提にして、企業の利潤最大化と労働者の効用最大化によって賃金率と仕事属性が決定するというメカニズムをモデル化したものである。彼らは、このモデルを1989年に日本労働研究機構が行った調査の結果を用いて推定する。その推定結果によれば、(1) 事業所規模が大きくなるほど時間給が高い、(2) 産業や職種にプレミアムは見られない、(3) 有給休暇や契約期間は有意な影響を与えていない、(4) 組合のある企業ほど賃金が高い、(5) 通常の時間帯以外の勤務には賃金プレミアムが存在する、(6) 勤続年数が長くなるほど賃金は若干高くなる、(7) 配偶者がいることは賃金率を引き上げる、(8) 通勤時間の長さは賃金率を引き上げる、などが見いだされている。なお、彼らが用いたデータはクロスセクションであり、労働市場の需給動向によ

る賃金への影響は検討されていない。

中馬・中村（1990）と中村・中馬（1994）という例外はあるものの、パートタイム労働者の賃金決定に関する研究の多くは、正規労働者との格差を検討したものである。たとえば大沢（1993）は、1989年の賃金構造基本統計調査（賃構）から、正規労働者とパート労働者の賃金関数を別個に推計し、正規労働者はパートタイム労働者よりも勤続年数や年齢の加齢による賃金上昇が大きいだけでなく、勤続年数や年齢による生産性の差によって説明できる賃金格差は全体の24.7%であることを見いだした。その原因として、労働者自身の生産性による違いよりもむしろ、賃金制度そのものの違いを強調している。また、大橋・中村（2004）では、2000年の賃構を用いて勤続年数別の正規労働者とパート労働者の賃金を比較し、正社員は勤続5年以上で賃金が10~20%ほど上昇するが、パート労働者は5%程度で、パート労働者は勤続年数とともに賃金が上がらないことを指摘する。この原因の一つとしてパート労働者の生産性上昇が賃金に反映されないということも挙げている。古郡（1997）も正規労働者とパート労働者の賃金の二重構造が存在し両者の労働市場が分断されていることを指摘する。一方、安部（2005）では、1990年と2001年の賃構を用いて、二時点間における女性正規労働者とパートタイム労働者のそれぞれの平均賃金の変化について要因分解を行っている。学歴と年齢構成の変化によって説明される平均賃金の上昇は女性正規労働者では70%程度あるのに対して、女性パートタイム労働者では30%程度となっており、女性正規労働者の学歴・年齢構成の変化が賃金格差拡大の要因であることを指摘している。

上記以外にも、正規-パートタイマー間の賃金格差が拡大したことを指摘する論文は多い。その理由として、パートタイム労働者の労働供給増加がパートタイム労働者の賃金を低下させたとする論文が多い。たとえば大竹（2001）は、正規労働者とパート労働者の間の賃金格差が拡大する原因について、フルタイム労働市場の職をあきらめ、不本意ながらパートタイム労働者として働く人が増えた結果、パートタイム労働需要以上にパートタイム労働供給が増加したことを挙げている。一方、岡村（2004）は、就業形態の多様化に伴う非正規労働者の採用増が正規・非正規労働者間の職域に影響を及ぼすことを通じて、正規労働者の訓練機会にどのような影響を及ぼしているかについて、検証を行っている。彼の仮説からは二つの結果が予想させる。もし企業が正規労働者をより高度な仕事に専念させるために非正規労働者の採用を増やすのであれば、正規労働者の賃金だけが高まる。他方、もし企業が正規労働者と同等の仕事を行う基幹的労働者として非正規労働者の採用を増やすのであれば、正規労働者の賃金は非正規労働者のそれに収斂していく可能性がある。岡村は、賃金構造基本調査を用いて女性パートタイム労働者の採用比率がフルタイム労働者の賃金プロファイルに及ぼす効果を検証し、(1)中小企業でパート労働者の採用が増加するとフルタイム労働者の賃金プロファイルの傾きが緩やかになる、(2)その効果は採用後の時間が経過するにつれて強まっていく、(3)サービス業では逆に採用が増えるとフルタイム労働者の賃金プロファイルの傾きが急になる、などの事実を見いだした。

ところで、非正規労働者の賃金水準は低いにもかかわらず、彼女らの仕事満足度は決して低くないと、しばしば指摘される（篠崎・石原・塩川・玄田（2003）や永瀬（2003））。たとえば、長瀬（2003）は、職務レベルや仕事の重なり、責任の度合い、労働時間の自由度や残業の多さなど、正社員と比較した仕事特性を考慮した上で、正規労働者と非正規労働者の賃金格差に対する納得性についての分析を行っている。彼女が使用したデータは、平成11年にパートタイム労働にかか

¹ 調査対象は非正規労働者全般である。

わる雇用管理研究会が実施した『職場における多様な労働者の活用実態に関する調査』である¹。この調査で、賃金が低いと自認し、それが納得できない格差であると回答したのは全体の3割弱。一方、格差を納得できると回答した者もほぼ同割合である。実証分析の結果によれば、職務レベルの上昇や、責任や残業が正社員と同様かこれ以上である場合に、顕著に納得度が低下する。また、賃金関数の推計も行っているが、職務レベルの高さ、責任の重さなどは男性では比較的大きい賃金上昇につながるが、女性では見られない。家計補助的に働く女性の納得度が高い一方で、それ以外の女性の納得度は低い。これは、技能や責任の賃金評価が男性に比べて女性で低いことが、本格的に働こうとする女性の納得性を下げているからではないか。

(2) 労働組合の賃金に対する影響

労働組合は賃金にどのような影響を与えているのか。都留・吉中・榎・徳田（2008）がまとめた過去の研究結果によると、(1)1980年代に調査されたデータに基づく分析では負の有意な組合賃金効果が観察され、(2)1990年代初頭のデータを元にする分析では組合賃金効果は観察されず、(3)2000年代以降のデータからは正で有意な組合賃金効果が観察される。このように、組合の賃金に対する効果は時期により変化しており、この問題に対するコンセンサスは研究者の間では未だに成立していない。

さらに、これまでの研究は正規雇用者を対象とするものであり、筆者の知る限りにおいて、非正規労働者の賃金に対する労働組合の効果を検証したものはない。

3. 非正規労働者の賃金に対する影響

この節では、非正規労働者の賃金に対する労働組合の効果について、今回のアンケート調査結果を用いて検証する。以下で検証の対象とするのは、個人の名目賃金だけではなく、主観的な正規-非正規間格差も含める。それは、労働者の主観による格差認識も均衡処遇の実現には大事だと考えるからだ。加えて、名目賃金に影響する人事評価と教育訓練に対して労働組合の存在がどのような影響を与えるかについても検証する。適切な人事評価と教育訓練の実施が、長期的な格差解消につながるからである。

(1) データ

分析結果を説明する前に、以下の分析で用いるデータについて説明しておこう。

まず、賃金である。今回のアンケートでは、賃金の支払われ方が雇用形態によって異なることから、賃金の支払われ方別に時給や日給、一ヶ月あたりの日給月給や月給を調べている。時給で支払われている回答者の場合、そのまま時間あたり賃金になるが、それ以外は一日あたり労働時間や一ヶ月あたり労働時間で日給や日給月給、あるいは月給を割って時間あたり賃金を求める必要がある。今回のアンケートでは、労働時間に関して1週間の総労働時間と1週間の出勤日数の双方を調べているから、日給の場合には1週間の総実労働時間を出勤日数で割って1日あたり労働時間を求めた。日給月給や月給の場合には1週間の総実労働時間を4倍して一ヶ月あたり労働時間を求めた。

このようにして求めた時間あたり賃金は、時給以外は特に観測誤差が大きくなると考えられる。そこで、以下の分析では過去一年間の所得に関する分析を行っている。今回のアンケートで

は、過去1年間の所得を階級値で調査している。そこで、以下の分析では各階級の中央値を用いている²。なお、所得に関する分析では、勤続1年未満の者については対象から外している。

つぎに、雇用形態については、以下の分析では正規雇用と非正規雇用の二つのグループに分けている。正規雇用には正社員（総合職）と正社員（一般職）が含まれ、非正規雇用にはパート・アルバイトと契約社員、派遣社員（常用型）、派遣社員（登録型）、その他が含まれている。今回のアンケートでは回答者に臨時工・期間工も含まれているが、回答者数が非常に少ないために分析の対象から外している。

労働組合については、今回のアンケートでは勤め先の労働組合の有無と労働組合に加入しているかどうかを調べている。しかし、以下の分析では勤め先の労働組合の有無を主に用いている。労働組合への加入の効果を検証することも大事なのだが、労働組合に加入している非正規労働者が少なく、ここでの分析は断念した。

分析で用いた変数の基本統計量は図表4-1のとおりである。

(2) Oaxaca分解の結果

組合の賃金に対する効果を検証する際に、過去の研究でしばしば用いられてきたのがOaxaca分解である。Oaxaca分解の方法についての詳細は他の文献に譲るが、簡単に説明すれば次のようになる。いま比較しようとする二つの集団がある。AグループとBグループとしよう。AグループとBグループのそれぞれに所属する個人の賃金を w_{ai} と w_{bi} としよう。このとき、両グループの賃金関数を次のように想定する。ただし、個人の属性を z_{ai} 、 z_{bi} とする。

$$\ln w_{ai} = \sum \beta_a \cdot z_{ai}, \ln w_{bi} = \sum \beta_b \cdot z_{bi}$$

すると、二つのグループの賃金格差は、

$$\ln w_{ai} - \ln w_{bi} = \sum \beta_a \cdot (z_{ai} - z_{bi}) + \sum (\beta_a - \beta_b) \cdot z_{bi}$$

となる。右辺第1項は両グループ間の属性の差による格差であり「要素量差による賃金格差」と呼ばれ、第2項は各グループに対する評価の格差であり「要素価格差による賃金格差」と呼ばれる。なお、以下の推定で個人属性として取り上げた説明変数は、性別（男性をレファレンスグループとする女性ダミー）、年齢とその二次項、勤続年数とその二次項、学歴（中卒をレファレンスグループとする、高卒、短大・高専卒、大卒、大学院卒の各ダミー）である。また、企業属性として、産業ダミーと従業員規模ダミーを説明変数に加えている。

² 「なし」を0、「70万円未満」を35、「70～150万円未満」を110、「150～250万円未満」を200とし、以下100ずつ増加し、「850～1000万円未満」を925、「1000～1200万円未満」を1100、「1200～1400万円未満」を1300、「1400万円以上」を1400、とした。

図表 4-1 基本統計量

主な変数	全体	組合企業の 正規雇用者	無組合企業の 正規雇用者	組合企業の 非正規労働者	無組合企業の 非正規労働者
時間あたり 賃金	1867.010 (2091.031)	3149.966 (3216.329)	2591.493 (2785.163)	1649.172 (1708.378)	1557.530 (1613.736)
昨年1年間の 年間収入	287.519 (174.964)	486.409 (205.925)	366.106 (173.203)	252.475 (135.234)	229.933 (138.681)
女性比率	0.515 (0.500)	0.384 (0.487)	0.520 (0.500)	0.572 (0.495)	0.513 (0.500)
年齢	35.035 (7.683)	34.573 (7.861)	34.891 (7.647)	34.888 (7.724)	35.215 (7.648)
勤続年数	4.410 (5.067)	9.577 (8.049)	6.323 (6.282)	3.734 (3.581)	3.172 (3.494)
観察数	6,429	557	1,161	1,300	3,411

各セルの括弧内の数値は標準偏差。

学歴	全体	組合企業の 正規雇用者	無組合企業の 正規雇用者	組合企業の 非正規労働者	無組合企業の 非正規労働者
中学卒	100.00	6.71	10.07	18.79	64.43
高卒	100.00	6.01	16.74	20.01	57.24
短大卒	100.00	6.41	16.61	23.25	53.72
専門学校卒	100.00	4.07	18.27	21.09	56.58
大卒	100.00	11.26	20.21	19.39	49.14
大学院卒	100.00	30.92	16.87	16.47	35.74
全体	100.00	8.66	18.06	20.22	53.06

(%)

組合比率	全体	組合企業	無組合企業
正規雇用者	1,718 (100.0)	557 (32.4)	1,161 (67.6)
非正規労働者	4,711 (100.0)	1,300 (27.6)	3,411 (72.4)
Total	6,429 (100.0)	1,857 (28.9)	4,572 (71.1)

各セルの上段は人数、下段は%

ところで、この稿で検証しようとしているのは、非正規労働者の賃金に対する組合の効果である。したがって、組合のある企業に雇用される非正規労働者の賃金と他のグループとの賃金を比較して、前者の賃金が統計的に有意な差があれば非正規労働者の賃金に対して組合がなんらかの効果を持つと言えるだろう。このとき、想定可能なグループとしては、組合のある企業に雇用される非正規労働者、組合のない企業に雇用される非正規労働者、組合のある企業に雇用される正規雇用者、組合のない企業に雇用される正規労働者、という四グループが想定される。それゆえ、上で見たOaxaca分解は二つのグループの賃金格差を検討するには相応しいのだが、四つのグループになると直接に適応することができない。そこで、以下では次のような比較をしてみたい。

- (イ) 組合企業の非正規労働者 vs. 無組合企業の非正規労働者
- (ロ) 組合企業の非正規労働者 vs. 組合企業の正規雇用者
- (ハ) 組合企業の非正規労働者 vs. 無組合企業の正規雇用者
- (ニ) 無組合企業の非正規労働者 vs. 組合企業の正規雇用者
- (ホ) 無組合企業の非正規労働者 vs. 無組合企業の正規雇用者

Oaxaca分解の結果は図表 4-2 に掲げたとおりである。図表 4-2 の左側は時間あたり賃金を従属変数にしたときの、右側は昨年一年間の仕事からの収入を従属変数にしたときの、それぞれの結果である。それぞれの図表の上半分は比較する二つのグループの平均値とその差が示されて

おり、下半分はOaxaca分解の結果が示されている。

それではまず、全てのサンプルを用いた推定結果を見てみよう。ここでは、推定式に非正規労働者ダミーを説明変数に加えてあり、組合企業と無組合企業の賃金が正規と非正規労働者を含めて平均的に格差の構造がどのようになっているのかを見ている。時間あたり賃金（対数、円）に関して、組合企業の平均は7.3243、無組合企業の平均は7.2232であり、組合企業のほうが0.1011だけ高い。両者の格差0.1011をOaxaca分解すると、要素量差による格差だけが統計的に有意で、それは0.0812であった。他方、要素価格差による格差と交差分による格差は統計的に有意ではなかった。したがってこの結果から言えることは、組合企業の時間あたり賃金が無組合企業よりも高いことは、それぞれで雇用される労働者属性の違いでほぼ説明される、ということである。つまり、組合企業に雇用される労働者の属性が無組合企業に雇用される労働者の属性よりも高いことが、組合企業の賃金が相対的に高い理由となっている。一方、昨年一年間の仕事からの収入（対数、万円）に関しては、組合企業の平均は5.6186、無組合企業の平均は5.3977で、両者の格差は0.2209である。この格差は、要素量差によって0.1539、要素価格差によって0.1025、交差分によって-0.0356、それぞれ説明可能である。つまり、昨年一年間の仕事からの収入については、組合企業の雇用者属性と賃金構造が無組合企業のそれらよりも高いことが、格差拡大に寄与していると言える。換言すれば、無組合企業の雇用者よりも組合企業の雇用者のほうが、年齢や勤続年数が長かったり、学歴が高かったり、高賃金部門（高い賃金の産業や企業規模）に属していたりする傾向にあるのと同時に、無組合企業よりも組合企業の賃金関数の係数が大きい、つまり雇用者に対する価格付けが組合企業のほうが高いことを、この結果は示唆している。

では、非正規労働者に対する組合の効果を見てみよう。

図表4-2 Oaxaca分解の結果

全サンプル				昨年1年間の仕事からの収入			
時間あたり賃金				昨年1年間の仕事からの収入			
	係数	標準誤差	有意性		係数	標準誤差	有意性
組合有り	7.3243	0.0167	0	組合有り	5.6186	0.0162	0
組合なし	7.2232	0.0098	0	組合なし	5.3977	0.0123	0
格差	0.1011	0.0193	0	格差	0.2209	0.0203	0
Oaxaca分解				Oaxaca分解			
要素量差	0.0812	0.0126	0	要素量差	0.1539	0.0180	0
要素価格差	0.0166	0.0254	0.514	要素価格差	0.1025	0.0220	0
交差	0.0033	0.0210	0.876	交差	-0.0356	0.0197	0.071
観察数	5,594			観察数	4,595		
(イ) 組合企業の非正規労働者 vs. 無組合企業の非正規労働者							
時間あたり賃金				昨年1年間の仕事からの収入			
	係数	標準誤差	有意性		係数	標準誤差	有意性
組合有り	7.1912	0.0162	0	組合有り	5.3935	0.0178	0
組合なし	7.1411	0.0097	0	組合なし	5.2392	0.0146	0
格差	0.0501	0.0189	0.008	格差	0.1543	0.0231	0
Oaxaca分解				Oaxaca分解			
要素量差	0.0342	0.0099	0.001	要素量差	0.0772	0.0162	0
要素価格差	0.0157	0.0232	0.499	要素価格差	0.1310	0.0252	0
交差	0.0002	0.0170	0.991	交差	-0.0539	0.0192	0.005
観察数	4,258			観察数	3,233		
(ロ) 組合企業の非正規労働者 vs. 組合企業の正規雇用者							
時間あたり賃金				昨年1年間の仕事からの収入			
	係数	標準誤差	有意性		係数	標準誤差	有意性
正規雇用者	7.6894	0.0399	0	正規雇用者	6.0936	0.0211	0
非正規労働者	7.1912	0.0162	0	非正規労働者	5.3935	0.0178	0
格差	0.4983	0.0431	0	格差	0.7002	0.0276	0
Oaxaca分解				Oaxaca分解			
要素量差	0.1187	0.0463	0.01	要素量差	0.2804	0.0476	0
要素価格差	0.2906	0.0777	0	要素価格差	0.4630	0.0363	0
交差	0.0890	0.0815	0.275	交差	-0.0433	0.0541	0.424
観察数	1,617			観察数	1,468		

(ハ) 組合企業の非正規労働者 vs. 無組合企業の正規雇用者

	時間あたり賃金			昨年1年間の仕事からの収入		
	係数	標準誤差	有意性	係数	標準誤差	有意性
正規雇用者	7.5023	0.0261	0	5.7964	0.0166	0
非正規労働者	7.1912	0.0162	0	5.3935	0.0178	0
格差	0.3112	0.0307	0	0.4029	0.0244	0
Oaxaca分解						
要素量差	0.0181	0.0322	0.574	0.0696	0.0343	0.042
要素価格差	0.3635	0.0553	0	0.4326	0.0335	0
交差	-0.0705	0.0567	0.214	-0.0994	0.0418	0.017
観察数	2,089			1,886		

(二) 無組合企業の非正規労働者 vs. 組合企業の正規雇用者

	時間あたり賃金			昨年1年間の仕事からの収入		
	係数	標準誤差	有意性	係数	標準誤差	有意性
正規雇用者	7.6894	0.0399	0	6.0936	0.0211	0
非正規労働者	7.1411	0.0097	0	5.2392	0.0146	0
格差	0.5483	0.0411	0	0.8545	0.0257	0
Oaxaca分解						
要素量差	0.2704	0.0325	0	0.3548	0.0410	0
要素価格差	0.2810	0.0890	0.002	0.5639	0.0405	0
交差	-0.0030	0.0861	0.972	-0.0642	0.0526	0.222
観察数	3,505			2,709		

(ホ) 無組合企業の非正規労働者 vs. 無組合企業の正規雇用者

	時間あたり賃金			昨年1年間の仕事からの収入		
	係数	標準誤差	有意性	係数	標準誤差	有意性
正規雇用者	7.5023	0.0261	0	5.7964	0.0166	0
非正規労働者	7.1411	0.0097	0	5.2392	0.0146	0
格差	0.3612	0.0278	0	0.5572	0.0222	0
Oaxaca分解						
要素量差	0.0984	0.0151	0	0.0756	0.0212	0
要素価格差	0.3495	0.0454	0	0.5367	0.0275	0
交差	-0.0867	0.0396	0.029	-0.0551	0.0269	0.04
観察数	3,977			3,127		

(参考) 組合企業の正規雇用者 vs. 無組合企業の正規雇用者

	時間あたり賃金			昨年1年間の仕事からの収入		
	係数	標準誤差	有意性	係数	標準誤差	有意性
組合有り	7.6894	0.0399	0	6.0936	0.0211	0
組合なし	7.5023	0.0261	0	5.7964	0.0166	0
格差	0.1871	0.0477	0	0.2973	0.0268	0
Oaxaca分解						
要素量差	0.1676	0.0571	0.003	0.2556	0.0341	0
要素価格差	-0.0122	0.1062	0.909	0.0492	0.0448	0.273
交差	0.0317	0.1120	0.777	-0.0075	0.0503	0.882
観察数	1,336			1,340		

(イ) 組合企業の非正規労働者 vs. 無組合企業の非正規労働者については、時間あたり賃金では両者に統計的に有意な賃金格差は見られないものの、昨年一年間の仕事からの収入については有意な格差が見られる。その格差は0.1543であるが、このうち要素量差によって0.0772、要素価格差によって0.1310、交差分によって-0.0539、それぞれ説明できる。以上のことは、非正規労働者同士を比較すると、時間あたり賃金格差は見られないものの、年収については組合企業のほうが高く、その差は属性や価格差によって説明可能である。

(ロ) 組合企業の非正規労働者 vs. 組合企業の正規雇用者については、時間あたり賃金には0.4983、年収には0.7002の格差があり、いずれも正規雇用者の方が高い。これらの格差は、順に、要素量差で0.1187と0.2804、要素価格差で0.2906と0.4630、それぞれ説明が可能である。つまり、組合企業では、正規雇用者と非正規労働者の属性だけでなく、正規雇用者と非正規労働者の賃金構造が異なっていることが、正規-非正規間格差を助長している要因である。

(ハ) 組合企業の非正規労働者 vs. 無組合企業の正規雇用者については、やはり時間あたり賃金も年収も0.3112と0.4029ほど格差があり、無組合企業の正規雇用者のほうがそれぞれ高い。この格差は、順に、要素量差が0.0181と0.0696、要素価格差が0.3635と0.4326、で説明される。(ロ)のケースと同様に、非正規労働者と正規雇用者では属性にも差があるし、賃金構造にも差があ

り、両者の格差を拡大する要因となっている。

(ニ) 無組合企業の非正規労働者 vs. 組合企業の正規雇用者については、時間あたり賃金と年収それぞれに0.5483と0.8545の格差がある。この格差は、要素量差で0.2704と0.3548、要素価格差で0.2810と0.5639、で説明できる。

(ホ) 無組合企業の非正規労働者 vs. 無組合企業の正規雇用者については、時間あたり賃金で0.3612、年収で0.5572の格差が両者間にある。この格差は、それぞれ、要素量差で0.0984と0.0756、要素価格差で0.3495と0.5367、で説明できる。

ところで、卸・小売、飲食店、サービス業などの第三次産業では、製造業を中心とした第二次産業と比較して、非正規労働者の比率が高いことがよく知られている。そこで、第二次産業と第三次産業とに分けてOaxaca分解を行ってみたが、基本的には産業を分けて分析した上記の結果と同様であった（参考図表）。産業による違いがあるのは、正規および非正規を含めた雇用者全体における組合の有無による賃金格差であり、第三次産業に比べて第二次産業における組合による賃金効果が大きい。しかし、正規と非正規間の賃金格差に対する組合の効果に関しては、産業による違いは確認されない。

以上の結果を総括すると、つぎのようになる。まず、組合企業であれ無組合企業であれ、正規雇用者と非正規労働者の間には無視できない賃金格差がある。特に組合企業の正規雇用者との格差は大きい。そして、この格差は雇用者の属性の差による部分もあるが、両者の価格差によっても格差が生じていると言える。つまり、正規雇用者と非正規労働者とは賃金構造が異なっている。

とはいえ、この二つのグループの賃金構造の違いは、組合企業と無組合企業とでは様相がやや異なる。図表4-3に賃金格差全体に占める要素量差と要素価格差のそれぞれのシェアを示すが、非正規労働者と組合企業の正規雇用者と比べた二つのケース（(ロ)と(ニ)）よりも、無組合企業の正規雇用者と比べた二つのケース（(ホ)と(ハ)）で、特に要素価格差の格差全体に占めるシェアが大きいことがわかる。このことは、組合企業での正規雇用者と非正規労働者間の賃金構造の相違は、無組合企業のそれと比較すれば小さい、ということを示唆している。この意味で、労働組合の存在は、正規雇用者と非正規労働者間の賃金構造の相違を圧縮する効果があると言えるかもしれない。

図表4-3 要素量と要素価格差のシェア

	時間あたり賃金		年収	
	要素量差の割合	要素価格差の割合	要素量差の割合	要素価格差の割合
全サンプル	80.35%	16.39%	69.69%	46.42%
ケース(イ)	68.32%	31.30%	49.99%	84.91%
ケース(ロ)	23.81%	58.32%	40.05%	66.13%
ケース(ハ)	5.83%	116.83%	17.28%	107.38%
ケース(ニ)	49.31%	51.24%	41.52%	65.99%
ケース(ホ)	27.25%	96.74%	13.57%	96.32%

しかしながら、上でも指摘したように、全ての非正規労働者と組合企業の正規雇用者間の格差は大きい。これは、組合企業の正規雇用者の属性が、全ての非正規労働者の属性と、大きく異なるからである。つまり、組合企業には賃金の高い正規雇用者が多く存在しており、それが

格差を拡大させる一因となっている。

それから、非正規労働者間を比較した(イ)から、組合企業に雇用される非正規労働者のほうが時間あたり賃金も年収も高くなっている。ただし、その主因は組合企業の非正規労働者が賃金や年収がより高くなる属性の人が多くことであり、組合の存在が何らかの影響を与えているわけではない。むしろ、組合企業の生産技術が、無組合企業のそれと比べて、より高い技能や技術、知識を求める傾向があり、正規雇用者も非正規労働者もそうした高い技能や技術、知識を持つ労働者が組合企業に多く雇用され、格差の発生に繋がっている可能性が高い。

以上のように、組合は非正規労働者の賃金に影響していないわけではないが、非常に限定的である。

(3) 主観的格差に対する組合の影響

正規雇用者と非正規労働者間の均衡処遇を考える上で、納得性や公正性といった概念は大事である。これまでの研究では、処遇上の公正性を確保する人事管理施策は、労働者の主観的な賃金水準の公正さを高めると同時に、処遇の納得性や満足度を高めると指摘している（高橋（2001）、守島（1997））。処遇上の公正性は、自身の賃金と比較対象者の賃金を比較し、相対的な組織に対する貢献度と相対的な処遇が均衡するかどうかによって影響される。たとえば、同じ賃金水準にあっても、自身の相対的な貢献度が高いと思えば、その人は自身の処遇が公正でないと思い、組織に対するロイヤリティが下がったり、仕事満足度が下がったりするというのである。

篠崎・石原・塩川・玄田（2003）や永瀬（2003）は、パートタイム労働者が正社員との賃金格差に納得しているかどうか注目し、彼女らの納得性が低い背景を検証している。篠崎らによると、パートタイム労働者の納得性が低いのは、正社員の中に仕事内容や責任、勤務時間の自由度等に明確な違いが見られない場合であり、永瀬によれば、仕事内容や責任が正社員と同じ場合に納得性が大きく低下する。また、パートタイム労働者だけにデータを絞って分析した島貫（2007）は、パートタイム労働者間の公正性を確保する施策を導入すると彼女らの賃金に対する不満を低下させること、ただしパートタイム労働者の属性によって施策内容の効果が変化すること³、を見いだしている。

では、労働組合は非正規労働者の主観的な賃金格差にどのような影響を与えているのか。そして、影響を与えているとすれば、どのような経路を通じて影響を与えているのだろうか。

今回のアンケートでは、職場に仕事の難しさや責任の重さが同程度の正社員がいる非正規労働者に対して、その正社員と自身の賃金水準の相対関係を調べている（SQ13-1）。これを従属変数にして、労働組合がどのような影響を与えているかを確かめてみた。なお、従属変数は、調査の回答が「1. かなり低いと思う」から「5. かなり高いと思う」の順に選択肢が並んでおり、順序型変数であることから、分析はOrdered Probitを用いた。分析結果は図表4-4の通りである。

³ 島貫によると、正社員とパートタイム労働者の仕事内容が近い状況では、勤続年数の短いパートタイム労働者にとっては正社員への転換制度が、勤続年数の長い人には正社員との均等処遇が、それぞれ満足度を高めるといえる。また、仕事志向にあるパートタイム労働者には公正性施策が効果を発揮するが、生活志向にある人にはあまり効果がないことも見いだしている。

図表 4-4 主観的な賃金格差に関する推定

	(1)	(2)
年齢	-0.00941** (0.004)	-0.00976** (0.004)
勤続年数	-0.00346 (0.008)	0.00388 (0.009)
高卒	-0.01288 (0.179)	-0.20566 (0.210)
短大・高専卒	-0.20230 (0.188)	-0.37691* (0.220)
専門学校	0.08669 (0.185)	-0.06188 (0.216)
大卒	-0.01593 (0.179)	-0.18238 (0.210)
大学院卒	0.19708 (0.241)	0.06786 (0.284)
組合企業	-0.14281** (0.060)	-0.15174** (0.070)
正社員比率		0.01882 (0.012)
cut1	-1.07107*** (0.263)	-1.06702*** (0.310)
cut2	-0.12610 (0.262)	-0.12601 (0.310)
cut3	0.75489*** (0.263)	0.69402** (0.311)
cut4	1.39513*** (0.269)	1.31518*** (0.317)
観察数	1,697	1,281

Standard errors in parentheses

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

(注)説明変数には、上記以外に、産業ダミーと企業規模が含まれる。

図表 4-4 によれば、組合企業は統計的に有意なネガティブな効果を与えており、無組合企業の非正規労働者に比べて「かなり低い」あるいは「やや低い」と答える組合企業の非正規労働者が多いことがわかる。つまり、組合の存在は、非正規労働者の主観的な賃金格差をむしろ拡大させていることを、図表 4-4 は示唆している。

では、なぜ組合企業の非正規労働者は主観的な賃金格差が大きいと考えているのか。図表 4-5 は、賃金について納得する上で何が重要かを非正規労働者が回答した結果を、組合企業と無組合企業別に示したものである。これによると、「職場の同じ仕事の正社員と賃金水準が同等なこと」、「同じ業種で働く同じ仕事の正社員と賃金水準が同等であること」、「自分の仕事内容や働きぶりが賃金に反映されること」といった項目を、より多くの組合企業の非正規労働者が回答している。この結果は、組合企業の非正規労働者の賃金水準が、同じ仕事の正社員と均衡していないことや、仕事内容や働きぶりを反映していないことの裏返しなのかもしれない。

なぜ組合企業では正規雇用者と非正規労働者の均衡賃金が成り立ちにくいのか。一つの可能性は、組合企業の生産構造や技術構造と、企業が支払う効率賃金に求められるのではないだろうか。上でも見たように、非正規労働者に比べて組合企業の正規雇用者の属性は大きく異なり、高い技能や技術、知識が要求されている可能性が高い。そして、非正規労働者が比較対象とする若手の正規雇用者に対しても、企業は離職率低下のために市場賃金よりも高い賃金を彼に支払う可能性は高い。その結果、均衡していないと考える非正規労働者が多いのかもしれない。一方、無組合企業の場合には、正規雇用者であっても求められる技能や技術、知識が比較的高くない可能性があり、企業は効率賃金プレミアムを高くしてないのかもしれない。

図表 4-5 賃金について納得する上で重要なこと

	全体	組合企業	無組合企業	差のt検定
職場の同じ仕事の正社員と賃金水準が同等なこと	27.2%	32.5%	25.1%	***
職場の同じ仕事の非正社員と賃金水準が同等なこと	19.6%	20.0%	19.5%	
同じ業種で働く同じ仕事の正社員と賃金水準が同等であること	16.7%	19.2%	15.7%	***
同じ業種で働く同じ仕事の非正社員と賃金水準が同等であること	17.1%	17.8%	16.9%	
地域相場から見て賃金水準が妥当ないしより高いこと	25.5%	24.3%	25.9%	
自分の仕事内容や働きぶりが賃金に反映されること	58.1%	60.9%	57.1%	***
自分の賃金の決め方について会社や上司から説明があること	29.7%	31.5%	29.0%	*
賃金について希望や不満を会社や上司に伝える機会があること	26.7%	28.0%	26.2%	*
生活が出来ること	48.5%	49.8%	48.0%	
賃金に対するこだわりはない	4.5%	3.5%	4.8%	**

t検定の結果は、***が1%、**が5%、*が10%の水準で統計的に有意な差があることを示す。

(4) 人事評価と教育訓練に対する組合の影響

ここまでみてきた賃金格差は、調査時点の格差であり、短期的な格差である。長期的に見ると、労働組合の存在は正規-非正規間の格差にどのような影響を与えているだろうか。そこで、教育訓練の実施状況について、労働組合がどのような影響を与えているかを検証してみよう。

今回のアンケートでは、過去1年間に会社が設定する各種の教育訓練を受けたかどうかを調べている。ここでは、いずれかの教育訓練を受けたことがあるかどうかを従属変数にして、図表4-6のようなProbit分析を行い、教育訓練受講に対する組合の効果を検証した。

図表4-6によれば、組合企業の雇用者は、無組合企業の雇用者と比べて、なんらかの教育訓練を受けていることがわかる。正規雇用者と非正規労働者を分けて推定しても、両者ともに組合の存在は教育訓練受講を増加させている。したがって、労働組合は正規雇用者だけでなく非正規労働者の教育訓練受講に関してポジティブな影響を与えていると言える。

表4-6 教育訓練に対する影響

	(1) 全体	(2) 正規雇用者	(3) 非正規雇用者
年齢	-0.00230 (0.003)	-0.00829 (0.006)	0.00514 (0.003)
勤続年数	-0.00357 (0.004)	-0.00580 (0.007)	-0.03029*** (0.007)
高卒	0.16902 (0.144)	0.55737 (0.352)	0.01452 (0.160)
短大・高専卒	0.15828 (0.150)	0.49961 (0.360)	0.00413 (0.167)
専門学校	0.22243 (0.149)	0.62643* (0.360)	0.05318 (0.165)
大卒	0.29869** (0.144)	0.64861* (0.352)	0.09099 (0.160)
大学院卒	0.42913** (0.170)	0.90883** (0.376)	-0.07165 (0.212)
組合有り	0.20142*** (0.044)	0.17321* (0.096)	0.19149*** (0.052)
定数項	-1.16030*** (0.190)	-1.15238*** (0.408)	-1.30778*** (0.235)
観察数	3396	1132	2264

括弧内は標準誤差。また、***は1%、**が5%、*が10%の水準で統計的に有意な差があることを示す。

4. むすびに

この稿では、労働組合の存在が非正規労働者の賃金に対してどのような影響を与えているのかを検証した。その結果、観察された事実は次のようになる。(1)正規-非正規間の賃金格差に対して組合はあまり影響しておらず、むしろ組合企業で正規-非正規間の賃金格差は大きい。また、(2)無組合企業では正規-非正規間の賃金構造の違いがその格差の大部分を説明するのに対して、組合企業では正規-非正規間の労働者属性の違いも賃金格差を説明する要因となっている。さらに、(3)主観的な賃金格差を検証すると、組合企業で格差は大きいとする非正規労働者が多い。ただし、(4)教育訓練の受講に関しては、組合企業は正の影響を与えており、組合企業ほど非正規労働者の教育訓練の受講機会が多い。

以上のような観察事実から、非正規労働者の賃金に対する組合の効果はかなり限定的であると言えよう。その背景には、組合企業と無組合企業の生産的、技術的な相違があり、それらが正規-非正規間の格差に強く影響しているのではないだろうか。すなわち、生産構造や技術構造が相対的に複雑な組合企業では、より質の高い正規雇用者を雇用し、そのために効率賃金を支払っている。そして、そうした企業で雇用される非正規労働者は、彼女らに要求される技能や技術、知識レベルが相対的に低くともよいために、正規雇用者とは異なる属性を持つ人々になる。正規雇用者の高い解雇コストのために組合企業でより非正規労働者が増加していると野田(2007)やSalvatori(2009)は指摘しているが、上でみた組合企業の正規-非正規格差の構造は彼らの文脈と相通じるものがある。他方、無組合企業では、正規雇用者と非正規労働者の賃金格差は、両者の属性の差ではなく、賃金構造の差によって主に生じている。そして、この賃金構造の差が何によってもたらされるのか、現時点では判然としない。

最後に今後の課題をあげてこの稿をとじよう。第一の課題は、上で見た労働組合の効果が、組合

【参考文献】

- 安部由起子 (2005) 「女性労働者の年収変化と学歴について」、『経済社会の構造変化と労働市場に関する調査研究報告書』(第6章)、独立行政法人雇用・能力開発機構・財団法人統計研究会、pp.114-154.
- 安部由起子・田中藍子 (2007) 「正規一パート賃金格差と地域別最低賃金の役割1990年～2001年」、『日本労働研究雑誌』568号、pp.77-92.
- 大沢真知子 (1993) 『経済変化と女子労働』、日本経済評論社.
- 大住康之 (1999) 『労働市場のマクロ分析』、勁草書房.
- 大竹文雄 (2001) 『雇用問題を考える』、大阪大学出版会.
- 大橋勇雄・中村二郎 (2004) 『労働市場の経済学』、有斐閣.
- 川口大司・原ひろみ (2007) 「日本の労働組合は役に立っているのか？」 JILPT Discussion Paper 07-02、労働政策研究・研修機構.
- 酒井正 (2006) 「年齢別のパートタイマー供給シフトが賃金格差に及ぼす影響について」、『季刊家計経済研究』、No.69、pp.48-58.
- 高橋潔 (2001) 「雇用組織における人事評価の公平性」、『組織科学』、Vol.34、No.4、pp.26-38.
- 高橋潔 (1998) 「企業内公平性の理論的問題」、『日本労働研究雑誌』、No.460、pp.49-58.
- 中馬宏之・中村二郎 (1989) 「女子パート労働賃金の決定因—ヘドニックアプローチ」、『日本労働研究雑誌』369号.
- 都留康 (2002) 『労使関係のノンユニオン化—ミクロ的・制度的分析』、東洋経済新報社.
- 中村二郎・中馬宏之 (1994) 「ヘドニック賃金アプローチによる女子パートタイム労働者の賃金決定」、『日本労働研究雑誌』415号、pp.23-29.
- 野田知彦 (2005) 「労働組合の効果—賃金と雇用調整に対する効果の検討」、中村圭介・連合総合生活研究所編『衰退か再生か—労働組合活性化への道』(第3章)、勁草書房、pp.71-84.
- 原ひろみ・佐藤博樹 (2004) 「労働組合支持に何が影響を与えるのか—労働者の権利に関する理解に着目して」『日本労働研究雑誌』、No.532、pp.54-70.
- 原ひろみ・佐藤博樹 (2005) 「組合支持と権利理解」、中村圭介・連合総合生活研究所編『衰退か再生か—労働組合活性化への道』(第2章)、勁草書房、pp.47-70.
- 古郡嗣子 (1997) 『非正規労働の経済分析』東洋経済新報社.
- 守島基博 (1997) 「企業内賃金格差の組織論的インプリケーション」、『日本労働研究雑誌』、No.449、pp.27-36.
- 山口雅生 (2006) 「正規一パート間賃金格差拡大のマクロ的要因」、『日本労働研究雑誌』554号、pp.94-107.
- Blanchflower, David G. and Alex Bryson (2002) "Changes Over Time in Union Relative Wage Effects in the UK and the US Revisited," NBER Working Paper 9395.
- Blanchflower, David G. and Alex Bryson (2004) "What Effect Do Unions Have on Wages Now and Would Freeman and Medoff Be Surprised?," Journal of Labor Research 25(3), pp.384-414.
- Booth, A. L. and M. Francesconi (2003). 'Union coverage and non-standard work in Britain.' Oxford Economic Papers 55(3), pp.383-416.
- Booth, Alison, Marco Francesconi and Gylfi Zoega (2003) "Unions, Work-Related Training, and Wages:

- Evidence for British Men," *Industrial Labor Relations Review* 57(1), pp.68-91.
- Booth, Alison and Rene Boheim (2004) "Trade Union Presence and Employer-Provided Training in Great Britain," *Industrial Relations* 43(3), pp.520-545.
- Disney, Richard [1990]. "Explanations of the Decline in Trade Union Density in Britain: An Appraisal," *Journal of Industrial Relations* 28(2), pp.165-177.
- Farber, Henry S. and Daniel H. Saks (1980). "Why Workers Want Unions: The Role of Relative Wages and Job Characteristics," *Journal of Political Economy* 88(2), pp.349-369.
- Freeman, Richard B. and James L. Medoff (1984) "What do union do?" New York: Basic Books, Inc. (島田晴雄・岸智子訳『労働組合の活路』、日本生産性本部、1987年).
- Freeman, Richard B. and Marcus E. Rebick (1989). "Crumbling Pillar? Declining Union Density in Japan," *Journal of the Japanese and International Economies* 3(4), pp.578-605 (川喜多喬訳 (1989) 「支柱か揺れる一低下する日本の労働組合組織率」、『日本労働協会雑誌』、No.361、pp.2-18).
- Salvatori, A. (2009). "What Do Unions Do to Temporary Employment?" IZA Discussion Paper No.4554.

第5章 非正規労働者に関する労働法制上の課題¹

－アンケート調査結果の分析から－

労働政策研究・研修機構副主任研究員
池 添 弘 邦

1. はじめに

本章では、①非正規労働者の雇用形態別に、それぞれの働き方や処遇に着目してアンケート調査結果を概観し、その上で、非正規労働者にかかる現行労働法制の検討課題を探る。この検討は、正規・非正規間の処遇格差を意識して行う。そして、②労働組合や従業員代表（以下、「労組等」という。）が、非正規労働者をめぐる問題に関与する法制度的な可能性を検討する。

したがって、本章の基本的な着眼点は、現行労働法制において規制されているか、実態上問題があると考えられる事項であり、加えて、それら規制事項にかかる労組等の関与の在り方である。なお、現行労働法制に関して、非正規の就業形態にかかわらず大括りで簡潔に列挙すると、特に短時間労働者雇用管理改善法（以下、「パート法」という。）の適用範囲との関連での労働時間。また、契約期間と雇用の安定。賃金及びこれと関連する正社員登用・能力開発、である。

2. アンケート調査結果の検討

ここでは、本研究会が実施したインターネットを通じたアンケート調査結果に基づいて、パート・アルバイト、契約社員、派遣社員の三つの就業形態それぞれにかかる働き方や処遇の現状について概観する（以下、(1)(2)(5)(6)）。加えて、パート法にかかる検討の素材として、事務局に行って頂いたパート法の適用対象要件に即した再集計結果を用い、これについても概観する（以下、(3)(4)。再集計結果は本文中に掲記）。

なお、調査実施時期の点から言えば、2008年秋のリーマンショック後の状況を反映している部分が含まれる。また、アンケート調査の回答者は、様々な形で拡大し続ける非正規労働者層の一部である。したがって、あくまでも調査実施時点における多様な非正規労働者にかかる実像の一断面であることに十分留意する必要があるだろう。

(1) パート・アルバイト

パート・アルバイト（以下、「パート等」という。）にかかる回答総数は1,563である。以下、特に触れない限りこの数値を基に記述している。

A. 労働時間について

まず、パート等が、それにかかる主要な労働法令であるパート法にいう短時間労働者に該当するかについて見る。

¹ 本章は、筆者が個人として執筆し表す見解であり、所属組織の見解ではないことに留意されたい。

「正社員と非正社員との契約した労働時間の比較」について見ると、「正社員より短い」が64.0%である。したがって、アンケート調査におけるパート等のおよそ3分の2は、パート法の適用対象である通常の労働者よりも所定労働時間が短い労働者であると考えられ、パート法の規制を検討する意義がある。

B. 契約・勤務期間について

「雇用契約の期間の有無」については、「期間を定めた雇用契約」が38.8%、「期間の定めのない雇用契約」が47.3%となっており、パート等について一般的に想定されているような有期契約労働者は相対的に低い割合にとどまっている。

「現在の会社での仕事経験年数」については、「1年未満」が30.2%と最も多くなっている一方、「1年以上」から「10年未満」までの分類では、おおむね10%台中葉の割合と言えそうである。そして、「10年未満」を一括りにしてみると、合計で92.4%となり、ほとんどがこの範疇に収まる。「期間を定めた雇用契約」の類型に着目すると、勤続年数にばらつきが見られるものの、契約が更新され、期間が延長されている場合が一定程度見られると考えられる。

もっとも、「雇用の安定性」について見ると、「不満」の21.5%と「やや不満」の29.2%の合計50.7%が不満を持っており、期間の定めがあることによる雇止め（契約の不更新）に一定程度の歯止めをかけることが求められていると考える余地がある。

C. 賃金等について

まず、「非正社員と同程度の仕事の難しさ・責任の重さである正社員の有無」について見ると、「いる」が21.8%（341人）である。このうち、「同程度の仕事をしている正社員と非正社員の賃金水準の比較」については、「非正社員がかなり低いと思う」が33.7%（115人）、「非正社員がやや低いと思う」が27.0%（92人）となっており、合計で60.7%（207人）と過半数が正社員との比較で賃金が低いと認識している。

これを職務の内容から見るとどう評価できるだろうか。「職場の基幹的な仕事をしている」かについて聞いたところ、「あてはまる」の15.7%と「どちらかというにあてはまる」の34.6%を合計すると50.3%となるものの、「職場の補助的な仕事をしている」かについては、「あてはまる」の28.9%と「どちらかというにあてはまる」の45.7%を合わせると74.6%となり、職務の範囲が基幹的な仕事にまで広がっていると評価できるものの、相対的には補助的な仕事の方に職務内容の重心があるように思われる。

したがって、正社員との比較では賃金水準に不満はあるものの、職務内容の点から考えれば、パート等の賃金が必ずしも職務内容に見合っていない低額なものであるとは必ずしも評価できないように思われる。

では、「非正社員が賃金について納得する上で重要なこと」は何であろうか。複数回答で主なものは、多い順に、「賃金に自分の仕事内容や働きぶりが反映」されることが52.3%、「生活ができる」が44.3%、「自分の賃金の決まり方に対する会社や上司からの説明」が28.1%、「地域相場から見て賃金水準が妥当ないしより高い」が26.2%などとなっている。2番目の生活と4番目の地域相場に関しては、そもそも賃金額の絶対的な低さに起因した客観的な納得性の要素ではないかと思われる。他方、1番目の仕事内容・働きぶりや3番目の会社や上司からの説明は、主観的な納得性の要素ではないかと考えられ、これら要素については、企業内あるいは労使当事者間で自律的に解決しうる問題であろう。すると、まずはこれら主観的な納得性要素について労使当事者間で解決していく手立てを検討する必要があると言えそうである。

以上のことに関連して、「働きぶりが評価される制度・仕組みの有無」について見ると、「ない」が47.4%と、半数近くがそういった制度がないと回答している。また、「わからない」との回答が30.2%見られる。

このような理解が背景の一つとしてあつてか、「今の収入の水準」について、「不満」の28.1%と「やや不満」の38.8%の合計66.9%が不満であると考えている。また、「収入の安定性」についても、「不満」の26.2%、「やや不満」の35.1%の合計61.3%が不満を持っている。

なお、パート等については、回答者自身が主たる家計維持者である割合は26.8%である。また、過去1年間に回答者自身が働いて得た収入は、「70万円以上150万円未満」が41.3%と最も高く、次いで、「150万円以上250万円未満」が21.0%、「70万円未満」が19.6%となっており、これら三つが主要な回答となっている。主たる家計維持者の低賃金傾向があると解するならば、パート等が主たる家計維持者であることと低賃金であることについては、少なくとも社会政策としては²、何らかの対応が検討される必要があるということになる(濱口(2009)は、非正規労働者が主たる家計維持者で低賃金の場合、公的給付を行っていくべきとする。後述の契約社員、派遣社員についても同様である。)

D. 正社員登用・教育訓練について

賃金にかかる不満は、能力開発機会の付与による職務遂行能力の向上や、より責任の重い職務を担当すること、あるいは端的には正社員に登用されることで解消されるのではないかと考えられる。

そこで、「非正社員を正社員に登用する仕組みの有無」について見ると、「ない」が34.8%、「わからない」も36.0%と、そもそもそういった仕組みが存在しないか、存在していてもよく周知されていないのではないかと考えられる(なお、「ある」も29.2%見られる。)。このためもあつてか、「過去1年間に正社員転換の勧め」を受けたことが「ある」パート等は12.0%にとどまっている。また、「現在の職場における正社員登用への希望の有無」については、「いいえ」が58.0%と過半数を占め、その理由として、複数回答のうち最も割合が高い回答が、「労働時間が長くなる」の42.3%であり、正社員の働き方としての長時間労働がパート等の正社員化への意欲を削いでいる理由の一つであると考えられることができる。

もっとも、13.5%(211人)は、「正社員登用への希望」を有しており、このうち、複数回答で最も回答割合が高いのが、「安定した収入やより高い賃金を得たい」の80.1%である。しかし、全回答数のうち、「正社員になることができる可能性」について、「全くなれる見込みはない」の25.1%と、「ほぼなれる見込みはない」の19.9%の合計45.0%が可能性を否定している(なお、「間違いなくなれる」が4.5%、「ほぼなれる」が8.8%、「半々」が18.8%、「わからない」が22.9%という回答状況であった。)

それに加えて、「過去1年間に受けた会社が設定する教育訓練」について、質問票に列挙した5つの研修(「新入社員向けの導入教育」「階層別研修」「職能別研修」「課題別研修」「その

² このように述べるのは、憲法22条1項が職業選択の自由を保障していること、また、憲法27条1項の勤労権保障は、これを実現すべく国に政策措置義務を課しているものの、どのような政策を施すかについては国に裁量を与えられていることと関係している。したがって、労働法制において、非正規労働者が主たる家計維持者であることのみを理由にその低賃金を積極的に是正していくのは、最低賃金規制を除けば困難ではないかと思われる。しかしその一方で、広く社会政策上の課題として考えていくことは可能ではないかと考えられる。この点は、後述の契約社員と派遣社員についても当てはまる。

他研修)に該当する訓練を受けていない(「該当なし」と)の回答が76.6%見られる。この点、「能力・知識を身につけるうえで困っていること」について、複数回答で、「特に困ったことはない」との回答が41.8%見られるものの、「仕事に役立つ能力や知識を身につける機会」について、「不満」が20.6%、「やや不満」が40.7%の合計61.3%が不満を抱いており、不満を持つ層の方が大きいように思われる。

すると、賃金にかかる不満を解消しうる手立ての選択肢として考えられる、評価制度、正社員登用、教育訓練、いずれについても否定的な回答(あるいは評価)であるため、そもそも希望を持ってないか、希望を持っても挫けざるを得ないのではないかと考えられる。

(2) 契約社員

アンケート調査にいう契約社員とは、契約社員、臨時工・期間工をいう(以下、単に「契約社員」という。)。回答総数は1,574であり、以下の数値は基本的にこれに基づいている(なお、臨時工・期間工を除く契約社員の回答率は98.7%、回答数は1,553である。)

A. 労働時間について

「正社員と非正社員との契約した労働時間の比較」について見ると、「正社員と同じ」が54.5%である。なお、「正社員より短い」も29.2%見られ、こちらについては、パート法の適用対象である通常の労働者よりも所定労働時間が短い労働者であると考えられる。したがって、約3割の契約社員についてはパート法上の問題を論じる意義があることになるであろう。

また、先の5割強の契約社員に関しては、「1週間の総労働時間」の分布のうち、「40時間以上45時間未満」が32.0%、「45時間以上50時間未満」が10.9%、さらに、「50時間以上55時間未満」が7.2%と、おおよそ半数程度が、残業を含め、1週間の法定労働時間(労働基準法32条1項)を上回る時間数働いているものと考えられる。すると、契約社員の一部については、正社員と同様の長時間労働問題について考える意義があることとなる。

B. 契約・勤務期間について

「雇用契約の期間の有無」については、「期間を定めた雇用契約」が83.1%、「期間の定めのない雇用契約」が15.1%となっており、契約社員は圧倒的に有期契約労働者が多くなっている。なお、後者に関しては、期間の定めがないという点で、一般にいう正社員と同じ扱いであるが、企業内において、これを非正規労働者として正社員と区別しているとすれば、「契約社員」という地位設定にかかる契約を締結していると評価できるかもしれない。また、そういった契約と共に非正規労働者的な低処遇を与えられているとすれば、これにかかる不利益を除去しうる法的政策的な手立てを検討する必要があるのではないかと考えられる。

さて、「現在の会社での仕事経験年数」については、「1年未満」が18.9%、「1年以上2年未満」が19.9%、「2年以上3年未満」が14.3%と、これら3つの分類の合計で53.1%と過半数を超える一方、3年以上についても、「3年以上5年未満」の20.3%、「5年以上10年未満」の19.2%の合計39.5%と約4割見られる。したがって、多くの場合について期間の定めある契約が更新され、期間が延長されている場合が見られると言えるだろう。

ただし、「雇用の安定性」について見ると、「満足」の7.8%と「やや満足」の32.5%の計約4割には満足感が見られる一方で、「不満」の27.8%と「やや不満」の32.0%の計約6割は不満を持っており、先に見たパート等と同様に、期間の定めがあることによる雇止め(契約の不更新)に歯止めをかけることが求められていると考えられるであろう。

C. 賃金等について

契約社員の「職種」を見ると、最も多いのが「事務職」で32.1%、次いで「専門・技術職」で17.7%、以下、「サービス職」が14.8%、「営業・販売職」が14.1%と続いている。したがって、契約社員は必ずしも一概に専門性の高い職務内容であるとは即断できない一方で、非熟練あるいは準熟練的職種についても活用されているものとみられる。すると、契約社員であることが必ずしも高い賃金額であるということに結びついているわけではないという推測が成り立ちそうである。

アンケート結果から、「同程度の仕事をしている正社員と非正社員の賃金水準の比較」について見ると、「非正社員と同程度の仕事の難しさ・責任の重さである正社員の有無」について、「いる」と回答した50.1%（788人）のうち、「非正社員がかなり低いと思う」が39.1%、「非正社員がやや低いと思う」が35.0%の、合計74.1%（584人）が低いと感じている。また、「今の収入の水準」について、「不満」が31.6%、「やや不満」が38.6%と、計約7割が不満を抱いており、「収入の安定性」についても、「不満」が24.1%、「やや不満」が32.4%の合計56.5%と、過半数が満足していない。契約社員は、いわゆる非正規労働のうち、パートや派遣がクローズアップされる中、政策的対応が今一つ進んでいない就業形態であることを考えれば（労働契約法第4章・17条以下・期間の定めのある労働契約、「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」平15.10.22厚労告357号があるが、これらが対象としているのは有期労働契約であり、必ずしも契約社員と重なるわけではない。なお、以下、前者を「労契法」、後者を「有期契約基準」という。）、相応の賃金保障を可能としうる対応を考えていく必要があると考えることができるかもしれない。

ただ、「職場の基幹的な仕事をしている」かについて、「あてはまる」は22.2%、「どちらかというにあてはまる」は39.4%の合計61.6%が当てはまると回答している一方で、「職場の補助的な仕事をしているか」についても、「あてはまる」は25.8%、「どちらかというにあてはまる」は42.8%の合計68.6%が当てはまると回答していることをどのように評価すべきかが問題となるであろう。この点はおそらく、「1年前との職場状況の変化・仕事の量」について、「増えた（上がった）」との回答割合が42.3%に達し、「変化はない」の38.8%を若干上回っていることと関係があるかもしれない。つまり、従来の基幹的（補助的）仕事プラス補助的（基幹的）仕事にまで職責が事実上拡大されていることを表しているのではないか。そうであればなおさら、契約社員について職務の内容・量・責任に見合った賃金保障を考えていく必要が生じていると言えるであろう。

なお、先に述べたように、契約上の地位が契約社員であっても、通常の労働者（いわゆる正社員）に比して所定労働時間が短い労働者については、パート法の適用対象となり、賃金など処遇面については是正等していくことが可能であることに留意する必要がある。

では、契約社員に対して相応の賃金保障が企業内でなされているのかについて見てみる。まず、「非正社員が賃金について納得する上で重要なこと」を見ると、複数回答で最も多いのは、「賃金に自分の仕事内容や働きぶりが反映」されることへの回答が60.9%であり、次いで、「生活ができる」が50.4%となっている。後者については、さらに次点よりも約15%高い回答率であることから、これら二つが主要な回答と見てよいであろう。そして、最も多かった前者の回答に関しては、「働きぶりが評価される制度・仕組みの有無」について、「ない」との回答が42.9%見られる（なお、「ある」は33.8%にとどまり、一方で「わからない」との回答が23.3%である。）。

なお、契約社員については、回答者自身が主たる家計維持者である割合は54.1%である。ま

た、過去1年間に回答者自身が働いて得た収入は、「150万円以上250万円未満」が31.2%、次いで、「250万円以上350万円未満」が29.2%と、これら二つの回答が非常に高くなっており、さらに、「70万円以上150万円未満」が11.3%、「350万円以上450万円未満」が9.9%となっている。主たる家計維持者の割合が高い割には、どちらかと言えば賃金額は低い傾向にあると言えるかもしれない。すると、契約社員が主たる家計維持者であることに着目すれば、正社員との比較で、場合によっては適正な賃金等処遇について、社会政策的な面からの検討が必要であるといえよう。

D. 正社員登用・教育訓練について

上に見たような賃金にかかる不満があり、また、その不満を解消する仕組みがない中で、これら不満は、先のパート等と同様に、正社員への登用や、それにつながりうる能力開発を通じて解消されうるのではないかと思われる。

「非正社員を正社員に登用する仕組みの有無」について、「ある」が48.5%、「ない」が30.2%となっており、半数近くがあると回答している。もっとも、「過去1年間の正社員転換の勧め」については、「ない」が80.1%と大部分の者がないと回答している。

ただ、契約社員については、「現在の職場における正社員登用への希望の有無」について、「はい」と希望する者が35.8%見られ、その理由として、複数回答で、「安定した収入やより高い賃金を得たい」が77.0%、次いで、「雇用が安定している」と「今の会社で長く勤めたい」が共に60.1%と、賃金と長期の安定的な雇用を挙げている。しかし、「正社員になることができる可能性」について、「全くなれる見込みはない」が23.2%、「ほぼなれる見込みはない」が23.6%の合計46.8%と、半数近くが否定的に捉えている（なお、「間違いなくなれる」が5.5%、「ほぼなれる」が10.7%、「半々」が24.3%という回答状況であった。）。

希望があり、かつ、仕組みがあっても可能性はないとすれば、能力開発によって賃金を上げていくしかないように思われるが、「過去1年間に受けた会社が設定する教育訓練」について見ると、「該当なし」として受講機会がなかったことを示す回答が過半数の53.7%ある。ただ、「職能別研修」は18.7%、「その他研修」は16.0%、「新入社員向けの導入教育」は15.0%、「課題別研修」は14.9%、「階層別研修」は8.0%と、非正規の契約社員であるからといって必ずしも研修機会がないとは言えないようである。もっとも、「能力・知識を身につけるうえで困っていること」について、複数回答のうち、最も多い回答の「仕事が忙しくて時間がない」の22.0%に次いで、「研修・講座などを受ける機会がない」が21.7%となっており、「特に困ったことはない」が31.6%見られる一方で、困っている場合には教育訓練機会がないことが主な悩みになっているように思われる。それを裏付けるように、「仕事に役立つ能力や知識を身につける機会」について、「不満」が20.9%、「やや不満」が40.1%の合計61.0%が不満を抱いている。

すると、先のパート等と同様に、契約社員についても、賃金の上昇や雇用の安定につながりうる評価、登用、能力開発について対応が求められていると考えることができそうである。

(3) パート法の適用対象であるパート・アルバイト、契約社員

ここでは、先に見た単純集計結果から進んで、パート法の適用対象となる短時間労働者であるパート等及び契約社員のパート法との関連での問題を、再集計結果から概観していく³。

³ 再集計に際して、本研究会事務局の松淵氏と南雲氏には大変お世話になった。記して謝意を表したい。なお、再集計結果の解釈については、筆者がすべての責めを負うものである。

まず、パート法における各規制の適用対象を区分けすることから始める。

パート法がパート労働者の労働条件等事項に関して雇用管理の改善を定めている条項は、6条〔労働条件に関する文書の交付等〕、7条〔就業規則の作成の手続〕、8条〔通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止〕、9条〔賃金〕、10条〔教育訓練〕、11条〔福利厚生施設〕、12条〔通常の労働者への転換〕、13条〔待遇の決定に当たって考慮した事項の説明〕である。

これらのうち、6条、7条、9条1項、10条2項、11条、12条、13条はすべてのパート労働者に適用がある。このため、一定程度は先の単純集計結果からパート法検討に当たっての含意を析出することが可能であろう。

一方、8条、9条2項、10条1項については、パート労働者のうち加重要件を満たした者についてのみ適用があるとされている。すなわち、10条1項については、職務内容が通常の労働者と同一のパート（以下、「職務内容同一パート」という。）、9条2項については、加えて、一定期間において人材活用の仕組みないし運用が同一であるパート（以下、「人材活用同一パート」という。）、さらに8条については、それら二つの要件に加え、期間の定めがない（以下、「無期契約」などという。）か、期間の定めがある契約が反復更新されて期間の定めのない契約と同視することが相当な有期契約（以下、「実質無期契約」などという。）であることが、適用要件とされている。

今回のアンケート調査は、これら加重要件にマッチする質問項目を含んでいないため、単純集計結果からは、パート法の適用関係に即した実態の把握は困難である。そこで、①期間の定めがないか、あっても勤続1年以上の回答を実質無期契約とみなして設定し、②正社員よりも労働時間が短く、さらに、③同程度の仕事の難しさ・責任の重さである正社員の有無を職務内容の同一性の代理指標としてクロスし再集計した。そして以下では、③の問いについて「いる」と回答した結果を基に、賃金や評価、教育訓練などにかかる回答を概観している。

以上のように、パート法上加重要件が設定されている規制については再集計しているのだが、次の二点について留意が必要である。

一つには、今回のアンケートでは、人材活用の同一性については設問項目に含まれていない。よって、厳密な意味でパート法上の規制と平仄を合わせた実態分析をなしえていない。後述の法制度上の課題の検討においては、この点を割り引いて考える必要があろう。

もう一つは、加重要件を三つ設定した上でパート等と契約社員それぞれについて各回答を見ると、基礎となるサンプルサイズがあまりに小さいため、回答数が一桁といった状況がみられる場合もあり、評価・分析に堪えないと考えられる項目があった。そこで以下では、パート等と契約社員を一括りにし、正社員よりも労働時間が短いと回答した数値に基づいて概観している。

では、再集計方法とサンプルサイズについて説明する。

先に述べたように、サンプルサイズの関係から、パート等と契約社員を一括りにした結果を用いる。再集計のベースとなるクロス項目は、「無期（又は実質無期）」×「正社員よりも短い労働時間」×「非正社員と同程度の仕事の難しさ・責任の重さである正社員の有無」である。その結果、サンプルサイズは、無期が116、実質無期が195となった⁴（図表5-1参照。以下に掲げる割合は、116と195それぞれを100%とした場合の割合である。また、続く括弧内の数値は回答者数である）。

⁴ なお、無期と実質無期それぞれで、正社員以上の労働時間の場合、無期が130、実質無期が434と相対的にサンプルサイズが大きく、興味深い含意が析出できそうであるが、ここではパート法検討への素材を得るという目的に限定し、これらについては扱わないこととする。

図表 5 - 1

契約期間	正社員と比べた労働時間	Q13A 非正社員と同程度の仕事の難しさ・責任 の重さである正社員の有無			合計
		いる	いない	わからない	
契約期間の定めなし (以下「無期」)	正社員以上の労働時間	130 46.8%	85 30.6%	63 22.7%	278 100.0%
	正社員未満の労働時間	116 22.4%	280 53.9%	123 23.7%	519 100.0%
	正社員との労働時間比較不明	25 13.9%	74 41.1%	81 45.0%	180 100.0%
	合計	271 27.7%	439 44.9%	267 27.3%	977 100.0%
契約期間の定めあり × 勤続1年未満	正社員以上の労働時間	87 44.6%	70 35.9%	38 19.5%	195 100.0%
	正社員未満の労働時間	47 22.8%	100 48.5%	59 28.6%	206 100.0%
	正社員との労働時間比較不明	10 18.5%	12 22.2%	32 59.3%	54 100.0%
	合計	144 31.6%	182 40.0%	129 28.4%	455 100.0%
契約期間の定めあり × 勤続1年以上 (以下「実質無期」)	正社員以上の労働時間	434 61.9%	154 22.0%	113 16.1%	701 100.0%
	正社員未満の労働時間	195 31.9%	287 46.9%	130 21.2%	612 100.0%
	正社員との労働時間比較不明	37 25.3%	40 27.4%	69 47.3%	146 100.0%
	合計	666 45.6%	481 33.0%	312 21.4%	1459 100.0%

A. 賃金等について

まず、「同程度の仕事をしている正社員と非正社員の賃金水準の比較」について（図表 5 - 2 参照）、無期では、「非正社員がかなり低いと思う」が25.0%（29）、「非正社員がやや低いと思う」が27.6%（32）で、合計52.6%と半数超が正社員との賃金格差を感じている。実質無期では、「かなり低い」が43.6%（85）、「やや低い」が34.9%（68）の合計78.5%と、4分の3以上が格差ありと考えている。

図表 5-2

	Q13B 同程度の仕事をしている正社員と非正社員の賃金水準の比較						合計
	低いと思う 非正社員がかなり	低いと思う 非正社員がやや	だいたいと思う 非正社員が同程度	高いと思う 非正社員がやや	高いと思う 非正社員がかなり	わからない	
無期	29	32	39	7	5	4	116
	25.0%	27.6%	33.6%	6.0%	4.3%	3.4%	100.0%
実質無期	85	68	29	5	3	5	195
	43.6%	34.9%	14.9%	2.6%	1.5%	2.6%	100.0%

この点、職務の基幹性・補助性の別で見ると、無期については、「基幹的な仕事をしている」ことに「あてはまる」が19.8% (23)、「どちらかというにあてはまる」が38.8% (45) の合計58.6%が、担当している職務に基幹性があると回答している。実質無期については、「あてはまる」22.1% (43)、「どちらかというにあてはまる」49.7% (97) の合計71.8%が、職務に基幹性ありと回答している (図表 5-3 参照)。

表 5-3

	Q38 担当している仕事の職場における位置づけ—職場の基幹的な仕事をしている				合計
	あてはまる	あてはまる どちらかというに	あてはまる どちらかというに	あてはまらない	
無期	23	45	35	13	116
	19.8%	38.8%	30.2%	11.2%	100.0%
実質無期	43	97	37	18	195
	22.1%	49.7%	19.0%	9.2%	100.0%

すると、正社員との賃金格差に対する感じ方は、職務の基幹性とほぼ一致していると評価できるであろう。ただ、先の単純集計結果と同様に、職務の補助性について、無期では、「あてはまる」の25.9% (30) と「どちらかというにあてはまる」の56.9% (66) の合計82.8%が回答し、また、実質無期でも、「あてはまる」の31.8% (62) と「どちらかというにあてはまる」の42.1% (82) の合計73.9%という回答状況がある (図表 5-4 参照)。この点については、「1年前と比較した職場条件の変化の程度」に関連して (図表 5-5 参照)、「仕事の量が増えた」(無期: 37.9% (44)、実質無期: 42.6% (83))、「仕事の難易度が上がった」(無期: 37.1% (43)、実質無期:

36.4% (71) との回答が一定程度見られることから、ここでは一応、非正社員の職務内容が広がりを見せている結果ではないかと推測しておく（この推測が妥当ならば、職務内容の広がりに伴って、賃金格差が縮小されるような法制度設計を考える必要があると言っているのではないだろうか。）。

図表 5-4	Q38 担当している仕事の職場における位置づけ—職場の補助的な仕事をしている				合計
	あてはまる	あてはまる とどちらかという程度	あてはまらない とどちらかという程度	あてはまらない	
無期	30	66	11	9	116
	25.9%	56.9%	9.5%	7.8%	100.0%
実質無期	62	82	34	17	195
	31.8%	42.1%	17.4%	8.7%	100.0%

図表 5-5	Q42 1年前と比較した職場条件の変化の程度—仕事の難易度					合計	Q42 1年前と比較した職場条件の変化の程度—仕事の量					合計
	増えた(上がった)	変化はない	減った(下がった)	わからない			増えた(上がった)	変化はない	減った(下がった)	わからない		
無期	43	62	7	4	116	44	48	21	3	116		
	37.1%	53.4%	6.0%	3.4%	100.0%	37.9%	41.4%	18.1%	2.6%	100.0%		
実質無期	71	110	10	4	195	83	81	28	3	195		
	36.4%	56.4%	5.1%	2.1%	100.0%	42.6%	41.5%	14.4%	1.5%	100.0%		

では、パート法の適用要件を満たしうるパート等や契約社員は、かような賃金格差に納得しているのかを考えるに、「今の収入水準」に対する満足度を見てみると（図表 5-6 参照）、無期では「不満」の22.4% (26) と「やや不満」の37.1% (43) の合計59.5%に、また、実質無期では、「不満」の32.8% (64) と「やや不満」の34.9% (68) の合計67.7%に不満が見られる。

図表 5-6

	Q40 現在の仕事や生活に対する満足度一今の収入の水準				合計
	満足	やや満足	やや不満	不満	
無期	12 10.3%	35 30.2%	43 37.1%	26 22.4%	116 100.0%
実質無期	10 5.1%	53 27.2%	68 34.9%	64 32.8%	195 100.0%

それでは、このような不満に合理的（相応）な理由があると考えた場合、不満を解消していくためには何が必要か。これを考えるために、「非正社員が賃金について納得する上で重要なこと」（複数回答）を見ると（図表 5-7 参照）、無期については、「賃金に自分の仕事内容や働きぶりが反映」されることが最も割合が高く 57.8%（67）、次いで「生活が出来る」が 42.2%（49）、また、「自分の賃金の決まり方に対する会社や上司からの説明」が 30.2%（35）などとなっている。実質無期についても、回答項目の順はほぼ同様で、「賃金に自分の仕事内容や働きぶりが反映」されることが 65.1%（127）、「生活ができる」が 47.2%（92）、「職場の同じ仕事の正社員と賃金水準が同等」であることが 37.4%（73）などとなっている。

図表 5-7

	Q14 非正社員が賃金について納得する上で重要なこと（複数回答）												合計
	職場の同じ仕事の正社員と賃金水準が同等	職場の同じ仕事の非正社員と賃金水準が同等	同一業種の同じ仕事の正社員と賃金水準が同等	同一業種の同じ仕事の非正社員と賃金水準が同等	地域相場から見ると賃金水準が妥当ないしより高い	働きぶりが反映	賃金に自分の仕事内容や会社や上司からの説明	自分の賃金の決まり方に対する会社や上司に伝える機会	賃金に対する希望や不満を会社や上司に伝える機会	生活が出来る	その他	賃金に対するこだわりはない	
無期	27 23.3%	20 17.2%	13 11.2%	17 14.7%	24 20.7%	67 57.8%	35 30.2%	30 25.9%	49 42.2%	1 0.9%	12 10.3%	2 1.7%	116
実質無期	73 37.4%	37 19.0%	44 22.6%	41 21.0%	30 15.4%	127 65.1%	60 30.8%	54 27.7%	92 47.2%	2 1.0%	8 4.1%	2 1.0%	195

生活可能賃金であるか否かは、すぐれて労働市場における問題であると同時に、労働組合が非常に積極的に規制していくべき事項であり、最賃法を除けば、法が直接の規制対象としていくべきであるとは考えにくい（なお、差別的な賃金額について規制していくべきは、労基法 3 条 4 条、パート法 8 条が規制するところである）。その一方、パート法との関連では、働きぶりの反映や説明が問題となろう。

ならば、アンケート調査項目のうち、評価制度の有無が問題となろう（図表 5-8 参照）。「働きぶりが評価される制度・仕組み」が「ない」との回答は、無期については 44.8%（52）、実質無

期については45.1% (88) と、いずれも、「ある」との回答（無期：33.6% (39)、実質無期：39.0% (76)）を上回っている。評価制度があり、これが実施される場合、その過程で会社側から何らかの説明が労働者に対して併せてなされるのが通常であろうと考えると、評価制度がないということは、説明がなされていない場合があると考えることも可能であろう。また、評価制度があったとしても、会社側による一方的な評価がなされるのみで、労使間の対話を欠く運用がなされていると推測するならば、評価制度のあることで説明の付随する運用がなされていると一概に捉えることはできないであろう。

図表 5-8

	Q15A 働きぶりが評価される制度・仕組みの有無			合計
	ある	ない	わからない	
無期	39	52	25	116
	33.6%	44.8%	21.6%	100.0%
実質無期	76	88	31	195
	39.0%	45.1%	15.9%	100.0%

結局、パート等と契約社員にかかる正社員との賃金格差は、非正社員側の不満をためたまま解消されない場合が多いのではないかと考えられよう。

B. 正社員登用・教育訓練について

では、賃金格差解消に向けての一つの方法であると考えられる、正社員登用と教育訓練の状況についてはどうであろうか。

まず、「非正社員を正社員に登用する仕組みの有無」についてみると（図表 5-9 参照）、無期では、「ある」との回答が47.4% (55)、「ない」との回答が24.1% (28)、実質無期でも、「ある」が55.4% (108)、「ない」が27.2% (53) と、いずれも「ある」が「ない」を大きく上回っている。しかし、「過去1年間の勤務先の上司や正社員などからの正社員になることへの勧めの有無」を見ると（図表 5-10参照）、無期、実質無期ともに「ない」がとても多く、無期では68.1% (79)、実質無期では74.4% (145) となっている。

図表 5-9

	Q16 非正社員を正社員に登用する仕組みの有無			合計
	ある	ない	わからない	
無期	55	28	33	116
	47.4%	24.1%	28.4%	100.0%
実質無期	108	53	34	195
	55.4%	27.2%	17.4%	100.0%

図表 5-10

	Q18 過去1年間の勤務先の上司や正社員などからの正社員になることへの勧めの有無		合計
	ある	ない	
無期	37	79	116
	31.9%	68.1%	100.0%
実質無期	50	145	195
	25.6%	74.4%	100.0%

このようなこともあつてか、正社員登用に対する希望はかなり低く、無期では13.8% (16)、実質無期では29.7% (58) となっている (図表 5-11参照)。また、このような希望があつても必ず正社員になれるとは言い切れないようで、「間違いなくなれる」と「ほぼなれる」の合計値を見ると、無期では合計32.8% (38) で、「半々」は28.4% (33)、「全くなれる見込みはない」と「ほぼなれる見込みはない」の合計は26.7% (31) となっている。また、実質無期では、同様に、「なれる」の合計値は21.1% (41)、「半々」は22.6% (44)、「見込みなし」の合計値は47.2% (92) となっている (図表 5-12参照)。

図表 5-11

	Q19A 現在の職場における正社員登用への希望の有無			合計
	はい	いいえ	わからない	
無期	16	69	31	116
	13.8%	59.5%	26.7%	100.0%
実質無期	58	93	44	195
	29.7%	47.7%	22.6%	100.0%

図表 5-12

	Q20 正社員になることができる可能性						合計
	間違いなくなれる	ほぼなれる	半々	見込みはない ほぼなれる	見込みはない 全くなれる	わからない	
無期	16	22	33	21	10	14	116
	13.8%	19.0%	28.4%	18.1%	8.6%	12.1%	100.0%
実質無期	12	29	44	46	46	18	195
	6.2%	14.9%	22.6%	23.6%	23.6%	9.2%	100.0%

では、教育訓練の実施状況についてはどうか（図表5-13参照）。質問票に列挙されている研修は、「新入社員向けの導入教育」「階層別研修」「職能別研修」「課題別研修」「その他研修」で、他には「該当なし」であるが、無期契約については、「該当なし」が最も高く67.2%（78）であり、他の5つの研修についてはいずれも10%前後にとどまっている。実質無期契約についても、「該当なし」が最も高く、51.3%（100）であるが、「職能別」と「課題別」はそれぞれ27.2%（53）と22.1%（43）となっており、個別企業により研修内容はおのずと異なるだろうが、一定程度の研修はなされているようである。

図表5-13

	Q21 過去1年間に受けた会社が設定する教育訓練（複数回答）						合計
	新入社員向けの 導入教育	階層別 研修	職能別 研修	課題別 研修	その他 研修	該当なし	
無期	16	10	12	13	12	78	116
	13.8%	8.6%	10.3%	11.2%	10.3%	67.2%	
実質有期	13	20	53	43	31	100	195
	6.7%	10.3%	27.2%	22.1%	15.9%	51.3%	

もっとも、「能力・知識を身につける上で困っていること」（複数回答）を見ると（図表5-14参照）、無期契約では、「仕事以外のことが忙しくて時間がない」が29.3%（34）、「研修・講座などを受ける費用の負担が大きい」が22.4%（26）と、これら選択肢は比較的高い割合で回答されている。また、実質無期については、「目標とするような上司・先輩が周りにいない」が24.6%（48）、「上司や先輩からの指導・アドバイスがない・足りない」が18.5%（36）、「能力を高められるような仕事に接する機会がない」と「研修・講座などを受ける機会がない」がいずれも17.9%（35）と比較的高い割合で回答されている。

以上のことと関連してか、教育訓練機会に対する満足度は（図表5-15参照）、無期契約では、「満足」と「やや満足」の合計は59.5%（69）と、「不満」と「やや不満」の合計40.5%（47）を上回っているが、不満を持つ者も一定程度見られる。また、実質無期契約については、満足の合計値41.1%（80）よりも、不満の合計値59.0%（115）の方が高い割合となっている。

図表 5-14

	Q22 能力・知識を身につけるうえで困っていること (複数回答)											合計
	時間が忙しくて 時間がない	仕事以外のことが忙しくて 時間がない	仕事に接する機会がない	能力を高められるような 周りにいない	目標とするような上司・先輩が いない・足りない	上司や先輩からの指導・アドバイ ス 機会がない	研修・講座などを受ける 費用の負担が大きい	研修・講座などを受ける いいのがわからない	どのような能力を高めていけば いいのかわからない	方法がわからない	能力や知識を身につける その他	
無期	21 18.1%	34 29.3%	19 16.4%	20 17.2%	22 19.0%	18 15.5%	26 22.4%	15 12.9%	8 6.9%	1 0.9%	32 27.6%	116
実質 無期	29 14.9%	30 15.4%	35 17.9%	48 24.6%	36 18.5%	35 17.9%	32 16.4%	21 10.8%	16 8.2%	5 2.6%	52 26.7%	195

図表 5-15

	Q40 現在の仕事や生活に対する満足度—仕事 に役立つ能力や知識を身につける機会				合計
	満足	やや満足	やや不満	不満	
	無期	15 12.9%	54 46.6%	29 25.0%	18 15.5%
実質無期	13 6.7%	67 34.4%	75 38.5%	40 20.5%	195 100.0%

以上のように、特に賃金や教育訓練というパート法上の適用要件が加重的に設定されている規制に即してアンケート調査から一断面を見ると、期間の定めが無期か実質無期かで違いがみられる回答もあるが、総じて、賃金や教育訓練に関して問題が生じていると考えてよいように思われる。

(4) パート法の適用対象でない契約社員

労働時間が正社員と同じかそれ以上の契約社員は、パート法の適用対象ではなく、また、無期契約の場合は、有期契約基準の対象ともされない。つまり、そのような契約社員は、非正社員にかかる法令の適用がないことになる。一方で、長期継続雇用を前提に構築されてきた一般的な労働者を対象とする労働法令の適用はあるものの、実際には様々な面で格差のある非正社員という立場に置かれていると推測できる。

このような観点に立って、先に見た再集計結果から、短時間でない無期契約の契約社員にかかる処遇等の実態を見てみる。なお、ここでも再集計結果を用いるが、「期間の定めのない契約」×「正社員以上の労働時間」×「非正社員と同程度の仕事の難しさ・責任の重さである正社員・あり」、という諸要素を掛けて析出したサンプルサイズは、短時間パート等・契約社員よりも小

さく、85である（図表5-16参照。以下の記述は85を100%とした場合の割合である。また、続く括弧内は回答者数である）。したがって、この点に十分留意した上で回答の傾向とその解釈を考える必要がある⁵。

図表5-16

契約期間	正社員と比べた労働時間	Q13A 非正社員と同程度の仕事の 難しさ・責任の重さである正社員の有無			合計
		いる	いない	わからない	
契約期間の定めなし	正社員以上の労働時間	85 55.6%	40 26.1%	28 18.3%	153 100.0%
	正社員未満の労働時間	19 32.2%	28 47.5%	12 20.3%	59 100.0%
	正社員との労働時間比較不明	9 34.6%	8 30.8%	9 34.6%	26 100.0%
	合計	113 47.5%	76 31.9%	49 20.6%	238 100.0%
契約期間の定めあり × 勤続1年未満	正社員以上の労働時間	75 47.5%	51 32.3%	32 20.3%	158 100.0%
	正社員未満の労働時間	23 31.5%	28 38.4%	22 30.1%	73 100.0%
	正社員との労働時間比較不明	7 22.6%	7 22.6%	17 54.8%	31 100.0%
	合計	105 40.1%	86 32.8%	71 27.1%	262 100.0%
契約期間の定めあり × 勤続1年以上	正社員以上の労働時間	406 63.7%	133 20.9%	98 15.4%	637 100.0%
	正社員未満の労働時間	129 40.3%	130 40.6%	61 19.1%	320 100.0%
	正社員との労働時間比較不明	25 28.1%	24 27.0%	40 44.9%	89 100.0%
	合計	560 53.5%	287 27.4%	199 19.0%	1046 100.0%

⁵ なお、非正規労働の諸類型の見方として、有期契約であるかどうかという観点もある。すると、有期契約の下で正社員以上の労働時間働く者についても非正規労働の一類型として検討すべきかもしれない。しかし、本研究会が非正規労働の類型として検討しているのは、パート・アルバイト、契約社員、派遣社員であり、必ずしも有期契約を非正規労働の一類型として着目した調査設計を行っていない。本章では、直接雇用の非正規労働者については、現行パート法を主軸として政策課題を検討することとの関係から、先の非正規労働類型に相互に当てはまる範囲での有期契約を除き、正社員以上の労働時間働く有期契約者を意図的に除いて検討している。読者におかれてはこの点についてご理解頂きたい。なお、労働時間の長短にかかわらず有期契約労働者の処遇のあり方については、厚生労働省・有期労働契約研究会で検討され、平成22年3月には中間とりまとめが、9月には報告書が公表されている。

A. 賃金等について

「同程度の仕事をしている正社員と非正社員の賃金水準の比較」について（図表5-17参照）、
「非正社員がかなり低いと思う」の28.2%（24）と「非正社員がやや低いと思う」の42.4%（36）
の合計70.6%（60）が低いと考えている。

図表5-17

Q13B 同程度の仕事をしている正社員と非正社員の賃金水準の比較						合計
非正社員がかなり低いと思う	非正社員がやや低いと思う	非正社員が同程度だと思ふ	非正社員がやや高いと思う	非正社員がかなり高いと思う	わからない	
24	36	16	6	—	3	85
28.2%	42.4%	18.8%	7.1%	—	3.5%	100.0%

この状況を職務の基幹性・補助性の点からみると（図表5-18参照）、「職場の基幹的な仕事をしている」に「あてはまる」の24.7%（21）と「どちらかというにあてはまる」の44.7%（38）の合計69.4%（59）が当てはまると考えているが、一方で、「職場の補助的な仕事をしている」に「あてはまる」の23.5%（20）と「どちらかというにあてはまる」の42.4%（36）の合計65.9%（56）が補助的な職務を担っていると回答している。この点、「1年前と比較した職場条件の変化の程度」のうち、「仕事の量」が「増えた」との回答が45.9%（39）が見られ、また、「職場で働いている人数」が「減った」との回答も30.6%（26）見られることから（図表5-19参照）、こういった職場での状況が影響している可能性がある。さらに、「仕事の難易度」が「上がった」との回答割合が一定程度見られることも影響しているかもしれない（図表5-20参照）。このような前提に立てば、状況に応じて正規・非正規の賃金格差が縮小されうるような措置が考えられる必要があると言えるかもしれない。

図表5-18

Q38 担当している仕事の職場における位置づけ—職場の基幹的な仕事をしている					合計	Q38 担当している仕事の職場における位置づけ—職場の補助的な仕事をしている					合計
あてはまる	あてはまる	どちらかというにあてはまる	どちらかというにあてはまる	あてはまらない		あてはまる	あてはまる	どちらかというにあてはまる	どちらかというにあてはまる	あてはまらない	
21	38	16	10	85	20	36	18	11	85		
24.7%	44.7%	18.8%	11.8%	100.0%	23.5%	42.4%	21.2%	12.9%	100.0%		

図表 5-19

Q42 1年前と比較した職場条件の変化の程度—仕事の量				合計	Q42 1年前と比較した職場条件の変化の程度—職場で働いている人数				合計
増えた(上がった)	変化はない	減った(下がった)	わからない		増えた(上がった)	変化はない	減った(下がった)	わからない	
39	35	10	1	85	20	38	26	1	85
45.9%	41.2%	11.8%	1.2%	100.0%	23.5%	44.7%	30.6%	1.2%	100.0%

図表 5-20

Q42 1年前と比較した職場条件の変化の程度—仕事の難易度				合計
増えた(上がった)	変化はない	減った(下がった)	わからない	
33	47	3	2	85
38.8%	55.3%	3.5%	2.4%	100.0%

かかる状況下での賃金に関する満足度合いを見ると（図表 5-21参照）、「今の収入水準」について、「不満」が27.1%（23）、「やや不満」が38.8%（33）の合計65.9%（56）が不満を抱いている。

図表 5-21

Q40 現在の仕事や生活に対する満足度—今の収入の水準				合計
満足	やや満足	やや不満	不満	
4	25	33	23	85
4.7%	29.4%	38.8%	27.1%	100.0%

かような不満を解消すべきと考えるとき、重要なことは何をもって納得へと導くのかであるが、アンケートの再集計を見ると（複数回答。図表 5-22参照）、最も割合が高いのが、「賃金に自分の仕事内容や働きぶりが反映」されることで、58.8%（50）、次いで、「職場の同じ仕事の正社員と賃金水準が同等」であることが43.5%（37）、三番目に、「生活ができる」37.6%（32）となっている。最も割合が高い回答は、短時間のパート等・契約社員と同様であり、仕事について自身が置かれている状況の適切な把握と反映を使用者に求めていると言えるであろう。

図表 5-22

Q14 非正社員が賃金について納得する上で重要なこと（複数回答）									合計
賃金水準が同等 職場の同じ仕事の正社員と	賃金水準が同等 職場の同じ仕事の非正社員と	賃金水準が同等 同一業種の同じ仕事の正社員と	賃金水準が同等 同一業種の同じ仕事の非正社員と	地域相場から見ると賃金水準が 妥当ないしより高い	働きぶりが反映 賃金に自分の仕事内容や	会社や上司からの説明 自分の賃金の決まり方に対する	賃金に対する希望や不満を 会社や上司に伝える機会	生活が出来る	
37	13	25	8	18	50	22	17	32	85
43.5%	15.3%	29.4%	9.4%	21.2%	58.8%	25.9%	20.0%	37.6%	

とすれば、評価制度の有無と運用が問題となってくるが、再集計結果を見ると、「働きぶりが評価される制度・仕組みの有無」について（図表5-23参照）、「ある」との回答は35.3%（30）と相対的に低い割合にとどまっている一方、「ない」との回答が45.9%（39）と半数近く見られる。再集計からは、無期の契約社員についても、賃金にかかる格差、それに対する不満、不満を解消しようような評価制度の欠如、という状況が見られると言えそうである。

図表 5-23

Q15A 働きぶりが評価される制度・仕組みの有無			合計
ある	ない	わからない	
30	39	16	85
35.3%	45.9%	18.8%	100.0%

なお、パート法の適用対象とならない無期の契約社員の収入に関しては、「主家計支持者」である割合が70.6%（60）とかなりの程度高くなっているが（図表5-24参照）、その割に、「自身が働いて得た過去1年間の収入」は、「250万から350万未満」が最も高く37.6%（32）で、次いで、「150万から250万未満」が22.4%（19）と（図表5-25参照）、家族構成によっては、生活にさまざまな影響を与える額にとどまっていると考えることができそうである。

図表 5-24

F6 主家計支持者				合計
あなた自身	あなたまたは夫（妻または夫）	あなたの親	その他	
60	4	19	2	85
70.6%	4.7%	22.4%	2.4%	100.0%

図表 5-25

F7 過去1年間の収入 あなた自身の働いて得た収入										合計
70万円未満	70～150万円未満	150～250万円未満	250～350万円未満	350～450万円未満	450～550万円未満	550～650万円未満	650～750万円未満	750～850万円未満	わからない	
1	4	19	32	8	5	5	1	1	9	85
1.2%	4.7%	22.4%	37.6%	9.4%	5.9%	5.9%	1.2%	1.2%	10.6%	100.0%

B. 正社員登用・教育訓練について

では、正社員への登用や教育訓練の現状はどうなっているか。

まず、「非正社員を正社員に登用する仕組みの有無」について（図表5-26参照）、「ある」が51.8%（44）と過半数を若干超える状況である。しかし、「過去1年間の勤務先の上司や正社員などからの正社員になることの勧めの有無」を見ると（図表5-27参照）、「ない」が68.2%（58）と、約7割が勧めを受けていない。

図表 5-26

Q16 非正社員を正社員に登用する仕組みの有無			合計
ある	ない	わからない	
44	27	14	85
51.8%	31.8%	16.5%	100.0%

図表 5-27

Q18 過去1年間の勤務先の上司や正社員などからの正社員になることへの勧めの有無		合計
ある	ない	
27	58	85
31.8%	68.2%	100.0%

とはいえ、「現在の職場における正社員登用の希望の有無」を見ると（図表5-28参照）、必ずしも多いとは言えないが、「はい」との肯定的な回答が43.5%（37）ほど見られる（一方、「いいえ」は34.1%（29））。もっとも、そのような希望が叶うわけではなく、「正社員になることができる可能性」について（図表5-29参照）、「全くなれる見込みはない」16.5%（14）、「ほぼなれる見込みはない」21.2%（18）の合計37.7%（32）が見込みなしと考えている（なお、「半々」は

25.9% (22)、「ほぼなれる」は18.8% (16)、「間違いなくなれる」は10.6% (9) という回答状況である。)

図表 5-28

Q19A 現在の職場における正社員登用への希望の有無			合計
はい	いいえ	わからない	
37	29	19	85
43.5%	34.1%	22.4%	100.0%

図表 5-29

Q20 正社員になることができる可能性					合計
間違いなくなれる	ほぼなれる	半々	見込みはない ほぼなれる	見込みはない 全くなれる	
9	16	22	18	14	85
10.6%	18.8%	25.9%	21.2%	16.5%	100.0%

正社員登用に際しては教育訓練投資が重要な要素の一つであろうから、次に、「過去1年間に受けた会社が設定する教育訓練」(複数回答)についてみると(図表5-30参照)、「該当なし」が58.5% (50) と最も高いが、「職能別研修」が20.0% (17)、「課題別研修」14.1% (12) と、ある程度は行われているようにも見える。だが、教育訓練の実施割合は押し並べて低く、また、無期契約にもかかわらず、教育訓練の範囲は狭いように思われる。

図表 5-30

Q21 過去1年間に受けた会社が設定する教育訓練(複数回答)						合計
新入社員向けの導入教育	階層別研修	職能別研修	課題別研修	その他研修	該当なし	
6	7	17	12	11	50	85
7.1%	8.2%	20.0%	14.1%	12.9%	58.8%	

関連して、「能力・知識を身につける上で困っていること」(複数回答)を見ると(図表5-31参照)、「特に困ったことはない」が41.2% (35) と最も高いが、「仕事が忙しくて時間がない」が28.2% (24)、「研修・講座などを受ける機会がない」が20.0% (17) という理由が比較的高い割合

合で回答されている。前者の忙しいことについては、仕事の内容・質・量の変化と結びついているのかもしれない。

図表 5-31

Q22 能力・知識を身につけるうえで困っていること（複数回答）											合計
仕事が忙しくて時間がない	忙しくて時間がない 仕事以外のことが	仕事に接する機会がない	能力を高められるような 先輩が周りにいない	目標とするような上司・ アドバイスがない・足りない	上司や先輩からの指導・ 受ける機会がない	研修・講座などを 費用の負担が大きい	研修・講座などを受ける いいのかがわからない	どのような能力を高めていけば 方法がわからない	能力や知識を身につける 特に困ったことはない	その他	
24	4	11	13	8	17	14	2	3	35	—	85
28.2%	4.7%	12.9%	15.3%	9.4%	20.0%	16.5%	2.4%	3.5%	41.2%	—	

こうしたことから、「仕事に役立つ能力や知識を身につける機会」に対する満足度は比較的低くっており、「不満」が20.0%（17）、「やや不満」が38.8%（33）の合計58.8%（50）、つまり約6割が不満を持っている（図表5-32参照）。

図表 5-32

Q40 現在の仕事や生活に対する満足度—仕事に 役立つ能力や知識を身につける機会				合計
満足	やや満足	やや不満	不満	
3	32	33	17	85
3.5%	37.6%	38.8%	20.0%	100.0%

結局、無期契約の契約社員についても、かかる再集計結果からは、パート法適用対象の非正規など他の類型の非正規労働者と同じように、問題や不満が見て取れると言えよう。

(5) 派遣社員

先の(3)と(4)では再集計結果を見て検討してきたが、派遣社員に至っては、再び単純集計結果の検討に戻ることにする。

派遣社員にかかる回答総数は1,595である。以下の記述はこの数値に基づいている。

A. 労働時間について

派遣社員の「1週間の総労働時間」は、最も高い割合が「40時間以上45時間未満」で28.4%、次いで「20時間未満」が27.3%、「35時間以上40時間未満」が20.6%、「45時間以上50時間未満」が9.5%、「50時間以上55時間未満」が4.8%、などとなっている。「1週間の残業実施状況」について、「残業をしている」が49.0%、「残業をしていない」が49.1%と拮抗し、いずれもほぼ半数であることも含めて考えると、派遣社員の労働時間は、「正社員同等所定タイプ」、「正社員同等

長時間タイプ」、そして「短時間パートタイプ」に分けることができそうである。法制度に照らせば、短時間パートタイプは、派遣法による規制と共に、派遣元と併せて派遣先での就労関係に関してパート法の規制対象とすべきか、また、しうるかが問題となりそうである。その証左として、「正社員と非正社員との労働時間の比較」について、「正社員より短い」との回答が35.5%ある。

B. 契約・勤務期間について

派遣労働者の雇用契約は、派遣元会社との間で締結されるものであるが、その場合、登録型の場合は、一般に、派遣期間が契約期間となるため有期契約となり、一方、常用型の場合は、無期契約の場合が多いであろうが、有期契約を締結することも可能である。問題はおそらく、常用型であるにもかかわらず有期契約を締結している場合ではないかと思われるところ、「常用型」が52.1%であるのに対して、「期間を定めた雇用契約」との回答が81.1%と大多数を占めるに至っており、派遣社員にかかる有期契約が問題となりそうである。この問題性の一つの要素として、「雇用の安定性」について、「不満」が34.5%、「やや不満」が35.3%の合計69.8%が不満を持っているという回答がある。したがって、派遣社員の一部については、有期契約の問題を論じる意義が生じていると言えるであろう。

また、「現在の会社での仕事経験年数」について、「1年未満」が27.3%、「1年以上2年未満」が20.7%、「2年以上3年未満」が15.3%と、労働者派遣事業等法（以下、「派遣法」という。）が派遣期間の上限としている3年に達しないとの回答が合計で63.3%ある一方で、「3年以上5年未満」の18.1%、「5年以上10年未満」の14.5%の合計32.6%が派遣法の定める派遣期間の上限を超える期間においても派遣されている（なお、「10年以上15年未満」は2.8%、「15年以上20年未満」と「20年以上」はそれぞれ0.7%である。）。すると、この点については、派遣法上の雇入れ・雇用契約締結申入れ義務の在り方が問題となるであろう。

C. 賃金等について

「非正社員と同程度の仕事の難しさ・責任の重さである正社員の有無」について、「いる」との回答が41.1%（661人）見られ、このうち、「非正社員がかなり低いと思う」が39.5%、「非正社員がやや低いと思う」が32.8%であり、合わせて72.3%が非正社員の賃金が低いと認識している。このためであろうが、「今の収入水準」について、「不満」が27.1%、「やや不満」が38.9%と、合計66.0%が不満を抱き、また、「収入の安定性」についても、「不満」が28.6%、「やや不満」が35.9%の合計64.5%が不満を有している。

では、職務内容の面からはどのように捉えることができるだろうか。「職場の補助的な仕事をしている」について、「あてはまる」が31.3%、「どちらかというにあてはまる」が46.5%の合計77.8%が補助的な仕事であると回答しているが、その一方で、「職場の基幹的な仕事をしている」について、「あてはまらない」が21.8%、「どちらかというにあてはまらない」が28.5%の合計50.3%が当てはまらないと回答しているものの、「あてはまる」の18.1%、「どちらかというにあてはまる」の31.6%の合計49.7%が当てはまると回答し、否定と肯定でほぼ同じ回答状況となっている。この点は、契約社員の状況と同じように、仕事量が「増えた（上がった）」との回答の32.0%及び「職場で働いている人数」が「減った（下がった）」との回答の37.7%が利いているのかもしれない。すると、派遣社員の職務領域として、元々基幹的な仕事をしてきた可能性がある一方で、本来は補助的なものであったのが基幹的な部分にまで広がった可能性も考えられるであろう。いずれにしても、職務内容などに照らして現在の賃金水準は低いと認識されているようである。

では、「非正社員が賃金について納得する上で重要なこと」について見ると、複数回答で、「賃金に仕事内容や働きぶりが反映」されることが最も多く61.0%、次いで「生活ができる」が50.6%となっており、これら二つの回答が群を抜いている。では、「働きぶりが評価される制度・仕組みの有無」について見ると、「ない」が56.2%と過半数を超えている（なお、「ある」は17.6%にとどまり、一方で「わからない」との回答が26.3%である。）。

なお、派遣社員については、回答者自身が主たる家計維持者である割合は54.0%である。また、過去1年間に回答者自身が働いて得た収入は、「250万円以上350万円未満」が32.2%、「150万円以上250万円未満」が30.5%と、これら二つの回答が主要なものであり、加えて、「350万円以上450万円未満」と「70万円以上150万円未満」が同じ割合で10.4%となっている。主たる家計維持者が過半数見られるにもかかわらず、どちらかと言えば低賃金の傾向が見られると考えることができそうである。そのように解するなら、主たる家計維持者である派遣社員については、派遣先会社の労働者との比較において、場合によっては適正な賃金等労働条件を確保できるようにするために、社会政策的な側面からの検討が必要ということになる。

D. 正社員登用・教育訓練について

すると、パート等や契約社員と同様に、派遣社員についても、正社員登用や能力開発が賃金上昇への契機として期待されるであろうから、次にこれらについて見ていく。

まず、「正社員に登用する仕組みの有無」について、「ない」が41.4%である（なお、「ある」も28.1%見られる。）。こういう事情もあってか、「正社員への転換の勧めの有無」については、「ない」が86.1%と圧倒的に多くなっている。この点は、派遣法が定める派遣期間の上限である3年を超える期間について派遣されている労働者が3割超見られることを考えると、先の契約・勤務期間におけるのと同じく、雇入れ・雇用契約締結中入れ義務の在り方が論点となろう。

では、「正社員登用への希望の有無」について見てみると、「いいえ」が39.0%見られるものの、「はい」との肯定的な回答も28.8%（459人）と3割ほど見られる。このうち、「正社員登用を希望する理由」として、複数回答で、「安定した収入やより高い賃金を得たい」が77.8%、「雇用が安定している」が65.4%、そして、「今の会社で長く勤めたい」が61.2%であり、これら三つが主要な回答である。しかし、「正社員になることができる可能性」について見ると、「全くなれる見込みはない」が32.5%、「ほぼなれる見込みはない」が25.2%の合計57.7%と、約6割が否定的な認識を持っている（なお、「間違いなくなれる」が3.4%、「ほぼなれる」が6.6%、「半々」が16.2%、「わからない」が16.1%という回答状況であった。）。

一方で、正社員という地位や雇用の安定、あるいは賃金の上昇へ連なりうる能力開発についてはどのように認識されているのだろうか。「過去1年間に受けた会社が設定する教育訓練」の受講状況を見ると、「新入社員向け導入教育」が13.5%、「階層別研修」が4.5%、「職能別研修」が13.2%、「課題別研修」が12.4%、「その他研修」が17.2%と、派遣社員に対する研修が全く行われていないわけではないものの、低位にとどまっている。一方で、用意された選択肢のいずれについても「該当なし」とする回答が58.7%と約6割見られる。また、「能力・知識を身につけるうえで困っていること」については、複数回答で、「特に困ったことはない」が最も高く28.5%だが、「研修・講座を受ける費用負担が大きい」が27.1%、「研修・講座を受ける機会がない」が26.5%、「能力を高められる仕事に接する機会がない」が24.0%であり、これら三つの回答が主要なものである。このような回答状況から、「仕事に役立つ知識や能力を身につける機会」について、「不満」が25.1%、「やや不満」が42.3%で、合計67.4%が不満を有している。

このように見てくると、他の非正規就業形態と同様に、派遣についても、一応、正社員登用やその結果としての雇用の安定、そのため評価や教育訓練について、何らかの対応を検討する必要性が生じていると評価できるであろう。

(6) 補遺 ～非正規労働者が抱える不安～

労働条件事項ではなく、また、非正規労働者にかかる法制上の規定との関連はないが、留意しておくべきと思われる点について念のため記述しておく。それは、非正規労働者が抱える不安などについてである。

「過去1年間の不安の変化」のうち、「仕事による身体の疲れ」、「仕事上のストレス」、「仕事上の不安や悩み」のいずれについても、パート等、契約社員、派遣社員のすべてで、「1年前と変化はない」との回答が最も高い割合で、おおむね50%超となっており、「1年前よりも強く感じるようになった」との回答は、30ないし40%と相対的に低い割合にとどまっている。

しかし、「現在・将来の仕事・生活の不安」のうち、「仕事による身体の疲れ」、「仕事上のストレス」、「仕事上の不安や悩み」については、いずれの非正規就業形態でも、「感じる」と「やや感じる」の合計値（以下に掲げる数値はこの数値である。）は、「全く感じない」と「あまり感じない」の合計値を大きく上回っている。

過去1年間の変化にかかる回答割合をどのように評価するかは見解が分かれるように思われるが、現在（調査時点）の状況はより顕著に、非正規労働者が有する不安を表しているように思われる。

非正規の就業形態別に見ると、パート等については、「仕事による身体の疲れ」が71.3%、「仕事上のストレス」が62.1%、「仕事上の不安や悩み」が59.5%。契約社員については、「仕事による身体の疲れ」が73.9%、「仕事上のストレス」が71.9%、「仕事上の不安や悩み」が67.9%。派遣社員については、「仕事による身体の疲れ」が70.3%、「仕事上のストレス」が64.9%、「仕事上の不安や悩み」が62.2%となっている。

契約社員と派遣社員のそれぞれ一部は長時間労働の状況にありうると考えると、これら労働者については正社員の長時間労働と同様の対応により、不安や悩みを部分的に解消しうるものと考えられることができるであろう。しかし、そうではない非正規労働者についてまで不安や悩みを持つ層が広がっているものと理解できるであろう。この背景としては、おそらく、職場において、仕事の質・内容や量などが労働者に負荷をかける形で変化し、加えて、賃金や雇用の安定にかかる不満なども相俟つてもたらしていると推測することが可能であろう。

すると、企業内あるいは労使間において設置される相談やメンタルヘルスの維持・改善にかかる取組みをさらに促進させる制度的手当を検討する必要性が生じていると考えることができるであろう。

3. 現行法制度の検討課題

ここでは、以上のアンケート調査結果から見た現行法制度上の課題を検討する。ただ、二つの点について留意が必要と思われる。

第一に、働く側が単に不満や不安を抱えていることを法制度上の問題に直接つなげることが正当なのかである。職務や職場のあり方は企業によりさまざまであるから、真に職務の内容や質、量及

び雇用上の地位に起因した合理的格差とは言えないとして、処遇格差のいわば社会的正当性が否定される場合についてのみ、相対的に厳格な法制度的対応を認めていくべきと言えるであろう（例えば、現行パート法8条の差別的取扱い禁止規定）。したがって、現行法制の検討に当たっては、アンケート調査結果から直截的に抜本的な制度改正が導き出されるわけではなく、慎重さを要しよう。

第二に、先のことからすると、処遇格差の社会的正当性を必ずしも否定すべきではない非正規労働者が存在することとなるが、この点については、次のように考えることができよう。すなわち、企業が非正規労働者を活用するニーズ、また、働く側が非正規労働を選択するニーズがそれぞれあると考えると、直截的な規制強化によって双方の選択肢を狭めるような事態は避けられるべきであろう。したがって、一般的には、このような非正規労働者に対する法政策・規制の在り方については、企業及び働く側の双方にとってデメリットがないように相対的に緩やかなものにとどめられるべきであると言えよう（例えば、現行パート法9条の均衡考慮賃金決定努力規定）。

しかし、長期継続雇用を前提とする労働者と使用者の間での交渉力格差の存在を想起すれば、ましてや非正規労働者については、さらなる交渉力格差が存在するものと考えられるであろう。そこで、非正規労働者にかかる適正な労働条件等の確保、処遇格差是正にかかる下支えとして、労組等の関与の問題が検討されるべきように思われる。

企業の立場に立てば、拡大し続ける非正規労働者についても、重要な労働条件である賃金や雇用保障といった問題は、企業単位で見れば、長期継続雇用を前提とする正規労働者のそれらと密接につながっている問題である（例えば、個別の賃金額は企業における賃金原資全体の切り分けの問題である。）。また、このようなことから、労組の立場に立ってみても、非正規労働者の処遇は組合員たる特に正規労働者の問題として捉えることが可能であり、利害を有していると言える。非正規労働者が組合員であればなおさらであろう。こういうことから、特に労組をして非正規労働者の処遇について関与させ、集団労使間での協議などを通じて改善を図るようにすることが、一つの方策として考えられる（濱口（2009）は、非正規労働者を含めた職場を代表する労働者組織を整備し、これが企業と協議することを通じて集団的な合意が形成されていくことの重要性を説く。）。

だが、この問題を考える場合、特に労組が非正規労働者にかかる問題についてどのように考えているのかを考慮する必要がある。つまり、実定法上、非正規労働者問題について労組等の関与を定めたとしても、労組等の側において実際の職場において対応に苦慮するというのでは、現実的な法政策とは言えない。したがって、この点に関しては、労組に対するヒアリング調査結果（「参考資料編1 ヒアリング事例概要」参照）を慎重に考慮する必要があるだろう。

また、労組等が関与した職場における自律的規制と関連して、職場において現実的自主的に規制していくことが困難と考えられる非正規労働者にかかわる問題があるとするれば、むしろ、労組等を介さずに国が直接介入して規制していく余地があると考えられることもできよう。この点、非正規労働者問題にかかる社会政策上の要請が理由の一つとして挙げられよう。ただ、この場合も、例えば、処遇格差等不利益な取扱いが社会的正当性を欠く場合であれば強行法規を用いて強制的に介入するであろうが、そのような問題以外については、例えば措置努力義務という緩やかな手法により規制していくのがひとまず妥当と考えられるべきであろう。

(1) パート等

A. 賃金（正社員との賃金格差）

賃金について、アンケート調査では正社員との格差に不満が見られた。しかし、職務が基幹的

であるとの回答も高い割合でみられた一方で、補助的な職務であるとの回答も同様に高い割合であった。つまり、パート労働者の職務内容が通常の労働者と同一であるとは必ずしも言い切れない。また、今回のアンケートでは、人材活用の仕組みや運用の同一性は回答事項とされていない。したがって、パート法8条の通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱い禁止規定について、実態と乖離した規制内容であるというような評価はできない。もっとも、パート法8条の適用要件に近づく形で再集計した結果のサンプルサイズが非常に小さかったということを考えれば、学説上指摘されているように、適用要件が狭すぎやしないか(和田(2008)、両角(2008))、実態を適宜精査して適用要件の在り方を検討する必要がある。

適用要件が狭すぎないかということは、パート法9条2項における、一定期間において人材活用の仕組みや運用が通常の労働者と同一のパート労働者の賃金決定につき、当該期間は通常の労働者と同一の方法により決定するよう努めるとの規定にも当てはまるのではないだろうか。一般的に期間の定めのない正規労働者と、非正規労働者とは、人材活用の仕組みが同一であることは、偶然を除けば想定しづらいように思われる。むしろ、9条2項が努力規定であることを考えれば、職務内容の同一性のみを要件とすれば足りるように思われる(両角(2008))。

また、9条2項とともに、9条1項の均衡配慮賃金決定努力規定では、「努めるものとする」という規定ぶりになっており、従来見られたようないわゆる努力義務規定(「努めなければならない」)とは異なっている。行政取締りとしては意義ある規定かもしれないが、私法上の規定と解する場合、その効果は極めて不明確である。私法上は何ら効果を発生させないとするのが自然かもしれない。この証左になると思われるが、パート法19条以下では紛争解決について定められており、そこでは労使間の自主的解決(19条)を基本に、都道府県労働局長が紛争当事者に対して助言・指導・勧告を行うことができると定められ(21条)、また、調停制度(22条)も用意されているところ、パート法上の紛争については、個別労働関係解決促進法による紛争解決規定が適用されない(20条)と定められている。個別労働関係解決促進法が個別労使間における労働契約関係を巡る(にかかわる)紛争を主な対象にしていることを考えると、パート法上の規定は、8条1項を除き、私法上の権利義務関係を構成したり私法上の効果を発生させたりすることを想定していないと考えるであろう。今後、パート法を契約関係におけるルールとして考えていくのであればなおさら、労契法3条3項(就業実態に応じた均衡考慮規定)の存在を念頭に、9条を私法上の意義をも有する努力義務規定とすることは考えられないであろう。

あるいは、「努める」との文言に過半数労組や代表の関与を読み込み、それらとの話し合いや賃金施策方針の決定をなしたことをもって、「努めた」ものとする解釈や政策を採ることはできないであろうか。パート労働者の側に立てば、企業内に組合が存在する場合、賃金(決定)にプラスの効果があると考え余地もありそうであり、労組等の関与を認めることにはある程度の意義があるかもしれない。また、使用者にとっても、労組等にとっても、非正規の賃金問題は賃金原資の切り分けという重要な関心事項であることから、集団労使の関与を認めることには意義があるであろう。

さて、正社員との賃金格差についてパート労働者が納得できる事柄として、仕事内容や働きぶりが反映されることや、会社や上司の説明といった主観的納得性要素が比較的高い割合で回答されていた。これらについては、パート法13条が事業主に対してパート労働者に待遇の決定に当たって考慮した事項を説明する義務を課している。しかし、説明という文言はその内容を具体的に表していない。むしろ、事業主側からの通り一遍の説明や一方的な説明もこれに含まれる。法解

積としても、労働者側の納得について法は関知しないとされている（高崎（2008））。しかし、これではパート労働者側の納得性は確保されないであろう。

説明とは、見方を変えれば労使間の対話やコミュニケーションでもありうるが、賃金等待遇にかかる紛争予防という効用が「説明」に期待できると考えれば、納得性の確保までも含めた説明が必要ではないだろうか。さすれば、現在の法解釈から一步進んで、納得を得る努力を含めた説明義務（労組法7条2号の誠実交渉義務について使用者側に求められる対応に準じた考え方）までも事業主に課すこととしてはどうであろうか（またその際、労組等代表者の同席によるチェック機能を検討することも考えられよう。）。なお、この点、現行パート法のほとんどの規定が行政取締法規としての性質を有することを前提としているため、契約関係における（私法上の）義務としてまでは想定していない（後述の正社員登用と能力開発についても同様）。パート法の性格を今後どのように考え変えていくかという法政策上の課題であるが、中長期的には契約法的規制に移行していくものと考えられる場合、短期的には、上記のような方向での行政上の措置と共に、労組が事実上積極的に関与していくことで、実際の職場における下支えができるのではないかと思われる（もちろん、集団労使による協定・協約に説明義務条項が盛り込まれるのであれば、それが説明の対象である処遇と相俟ってパート契約関係を規律することになりうるので、そうなるに越したことはないであろう。）。

さらに、併せて、説明の証拠としての人事考課・査定制度の措置努力義務を事業主に課すこととしてはどうであろうか。アンケート調査では、評価制度は半数近くがないと回答していた。パート法指針における労使の話し合いの促進の定めを踏まえるなどすると、考課・査定は賃金決定の前段階の措置であるため、大きな利害を持つ集団労使双方は協議する必要に間接的に迫られる場合があると考えられようし、また、パート労働者にとっては、考課・査定が活用される場面は広いと考えられることから、賃金ばかりでなく、安定的雇用の確保やキャリア形成といった中長期的に重要な利益を獲得しうる重要な契機となろう（パート法における労使の手続的規制の必要性について、奥田（2008）。和田（2008）も労組の関与の重要性を説く。）。

なお、契約社員の一部にみられる短時間労働者については、以上に述べたことが当てはまることに留意されたい。

B. 正社員登用

パート法12条は、パート労働者の通常の労働者への転換措置義務を事業主に課している。アンケート調査結果からは、登用の仕組みが「ない」か、あるいは周知の不徹底ゆえであろうか、「わからない」との回答も見られた。

12条の規定内容を見ると、通常の労働者への募集の周知や、機会の付与、転換試験制度の設定が定められているが、一つには、これら規定が適切に実施されているかという実効性の確保の問題がある（厚生労働省「平成21年度パートタイム労働法の施行状況等について」参照）。もう一つには、一定の企業内施策の措置義務を超えて、対労働者への直接的な関与義務、いわば積極的に働きかける義務というものを考えられないだろうか。

そして、いずれの場合であっても、行政上の措置のみならず、労組等の関与によるチェック機能を法制度上措置できないか、検討してもよいのではないだろうか。正社員登用となれば、賃金等経済的労働条件、それを決める枠組みないし前提としての賃金制度、人事評価・考課制度と関連してくると考えられることから、労組等の関与を述べるのである。

C. 能力開発

パート法10条は、その1項で、職務内容同一パートについては教育訓練実施義務を、2項ではその他のパート労働者について実施努力を定めている。

アンケート調査では、おおよそ50%から70%の割合で教育訓練を受けていないとの回答が見られた。そして、忙しさ、費用負担、あるいはそもそも機会がないといったことが知識や能力を高める上で困っていることと回答され、ゆえに不満足の度合いは満足の度合いよりも比較的高い傾向にあった。

このような現状を法制度に照らせば、まずは規定内容の実効性確保が問題となるのかもしれない。加えて、単に教育訓練機会を付与するだけにとどまらず、事業主の積極的な関与あるいは働きかけ義務というものを法制度上措置することはできないであろうか。

以上のように問題を捉えることは、先の正社員登用と方向を同じくする。しかし、能力開発を単に担当職務を遂行する能力の向上という観点ばかりでなく、パート労働者のキャリア形成という視点から見れば、事業組織における基幹化が図られ、また、賃金の上昇や雇用の安定といった中長期的な効用がある一方で、事業主側にとっても、人材の戦力化を図り、長期にわたり戦力化した人材を安定的に活用できるという点でメリットがあるであろう。すると、教育訓練を捉える視点としてのキャリア形成が、法制度上確保される必要があるように思われる。

また、そのように考えるならば、中長期的な人材の活用と事業戦略、評価制度の適切な実施、賃金等処遇への適切な反映という一連の問題に連なるということ想起すれば、教育訓練の在り方あるいはその実効性に関して労組等の関与を法制度上積極的に認めていくことが必要になってくるように思われる。

D. 雇用の安定・雇止め

アンケート調査結果では、おおよそ5割に契約不更新への歯止めのニーズがあると考えられそうである。

ニーズの裏返しとしての雇止めからの保護を法的観点から見ると、旧来型の実質無期契約（東芝柳町工場事件・最1小判昭49.7.22民集28巻5号927頁）のような事例は少なくなってきたようであり、むしろ現在では、契約更新への期待権を保護すべきか否かという事例（日立メデイコ事件・最1小判昭61.12.4判時1221号134頁）の方が多くなっているようである。

確かに、いわゆる雇止め法理の適用（解雇権濫用法理の類推適用）において、期待権という主観的な側面を客観的事実から判断して保護するという現在の手法は、法的安定性を欠くきらいなしとしない。

一方、いわゆる有期契約基準における契約更新努力義務規定（4条）は、厚労省告示で法律ではないこともあって、私法上の実効性は期待できないであろう（小宮（2003）下）。また、契約不更新＝雇止めを私法上の問題として捉えたとき、（正社員の）無期契約が解雇権濫用法理によって厳しく審査されていることとの平仄から、有期契約についてはむしろ、契約締結すなわち入口の時点でこれを原則として禁止すべきとする考え方もあり得るが、契約自由の原則を踏まえれば、きわめて困難であろう（もっとも、有期契約に対して法律上の規制を設けることについて立法事実があると考えられるのであれば、契約自由の原則を修正するものとして許容され得よう。）。

本年9月、厚労省の有期労働契約研究会が、有期労働契約の法政策にかかる考え方を示す報告書を公表した。そこでの幾つかの論点のうち、例えば労働契約の期間の設定のあり方については、労働契約の期間は無期であることを原則としつつ、有期の労働契約を締結することが可能な一定

の事由を法令上明記するなどして、例外的に有期労働契約の締結・利用を認めるといふいわば入口（締結時）規制を措置すれば（島田（2003）、唐津（2004））。なお、解釈論としては、川田（2006）、欧州のような規制に近づくと、日本の労働市場や雇用慣行に適合的な措置かどうか、また、市場や慣行の柔軟性を損なわないかなど、欧州と日本の社会的諸条件の相違（両角・神林（2008））などによる幾つかの懸念が残るであろう。法政策の在り方の一つとしては、例えば、確立した判例法理である雇止め法理の労契法への書き込み、あるいは有期契約基準4条の労契法への移設ということが考えられるかもしれない。なお、後者の場合は、有期契約基準全体を労契法第4章・有期契約へ移さなければ整合的でないかもしれない（濱口（2009）は、勤続期間に応じた一定の金銭支払いを制度化するのが救済として適当とする。）。

(2) 契約社員

契約社員の約3割は短時間労働者であり、その賃金、正社員登用、能力開発についてはパート等で述べたことが当てはまる。また、契約社員のうち有期契約者については、同じくパート等で述べたことが当てはまる。よって、これらの問題については、前述パート等の項を参照されたい。

すると、短時間ではなく、また、無期の契約社員にかかる賃金と正社員登用・能力開発が残された問題としてあることになる。以下ではこれらの点について若干検討する。

A. 賃金（正社員との賃金格差）

賃金については、約15%の契約社員が無期契約であり、企業に対して比較的安定的な貢献をしていると考えられることから、賃金について問題となろう。

アンケート調査からは、契約社員の職務には必ずしも専門性が認められるわけではないようであり、この点からは、必ずしも契約社員の賃金が高いものであるべきと考えることが妥当とは言えなさそうである。しかし、正社員との間で賃金水準を比較することについては、仕事の難易や責任の重さの点で正社員と相違ない場合が見られるようであり、このため、契約社員は正社員よりも賃金が低いと感じる割合が高く、また、今の収入水準について不満を持っているとの回答が多く見られた。さらに、補助的な職務を担う割合がある程度高い一方、基幹的な仕事を担う割合も、同程度に高いと評価できそうである。

契約社員としての労働契約が職務内容を限定的に定めているとしても、そういった契約の下に働く無期契約の正社員は一般に存在するはずであろう。また、実際の職場では、そういった正社員とともに、事実上職務の質や内容、加えて職域が拡大している契約社員が一定程度見られると考えるならば、契約社員の賃金等処遇が低いことは、契約社員という地位設定契約が問題の本質ではないかと考えることができるのではないだろうか。

このような場合、例えば労契法において、非正規労働者一般について契約上の地位を理由とする不利益取扱い禁止の定めを導入することを考えてもよいのではなかろうか（なお、労契法ではすでに、3条2項において、就業実態に応じた均衡考慮にかかる理念規定が定められている。）。このような契約法的な発想の定めを導入したとき、法律上の効果は、法律行為の無効か損害賠償責任の発生であり、不利益取扱いの是正請求は困難であると考えられる。そこで、この点について、労組等が事実上関与していくことで、契約社員の処遇を適正なものとしていくことを期待できるように思われる。

あるいは契約法ではなく、現行パート法のような非正規労働者処遇改善法のようなものを想定した場合、パート法という職務同一労働者との対比で、職務の内容・質・量に見合った相応の賃

金保障を志向する規定の創設が考えられよう。あるいは、勤続（予定）期間に比例した正社員との均衡処遇という措置も考えられよう。ただし、これらの場合は新規立法措置が必要になると考えられる分、法政策上の手当てをするにはハードルが高くなると思われる。なお、新規立法の場合、現行パート法を、法改正を通じてドイツのように端的にパート・有期法にすることも考えられるかもしれない（和田（2008））。

B. 正社員登用・能力開発

再集計を含めたアンケート調査からは、正社員登用制度は半数程度あると見られるが、7、8割の契約社員はそういった勧めを過去1年間に受けていない。仮に勧めを受けたとしても、正社員になれる確率は相対的に低く、かえって、なれない確率が4、5割となっている。

教育訓練については、5、6割が受講機会はなかったと回答している反面で、訓練の内容を詳らかに聴いていないが、パート等や派遣に比べれば、受講している者の割合はやや高いと言えそうである。だが、忙しいことや機会がないなどといった理由によって教育訓練の現状を問題視していると見られ、また、おおよそ6割がそういった現状に不満を持っているようである。

無期契約の契約社員については、無期の正社員同様、一般の労働法制の適用があるが、契約社員という地位に着目すれば、その非正規性に特化した関係法令は、今のところない。

そこで、こういった問題の対応への一つの方法としては、パート法のような立法によることが考えられる。この場合、パート等と同様の問題が契約社員に見られるとすれば、同様の規定や措置を施す方向で政策を考えることができるであろう。つまり、パート法規定との並びでは、同法の適用対象から外れる契約社員に対しても、正社員転換や能力開発機会の実質的付与あるいは働きかけといった措置が設けられてよいように思われる。さらに、パート等と同様に、労組等の関与が併せて検討されるべきように思われる。

(3) 派遣社員

民主党政権下で派遣労働者保護に対する考え方が強められ、そのような趣旨が具体化された労働者派遣業法の改正案が前通常国会に上程された。改正法案は、本章筆時点で継続審議となっている。

改正法案の中身としては、登録型派遣、製造業務派遣、日雇派遣が原則として禁止されるほか、派遣元事業主に対して、有期雇用の派遣労働者について無期雇用への転換推進措置努力義務を課すこと、派遣労働者の賃金決定に当たって同種業務に従事する派遣先労働者との均衡を考慮すること、さらに、派遣先が違法派遣であることを知って派遣労働者を受け入れていた場合、派遣先が派遣労働者に対して労働契約締結申込みをみなすとする規定も含まれている。

全体的な内容としては、旧来からの派遣業法から派遣労働者保護法へと踏み込んでいるとみられる。したがって、ある程度の肯定的評価は可能であろうと思われる。ただし、労働者保護に傾斜した改正法案が成立・施行された場合、派遣就労機会の減少につながりはしないか、あるいは、就労機会が減少したとしても、相対的高賃金（賃金上昇）・安定的雇用につながるものとして評価できるのか、懸念や不安は残されているようにも思われる。

とはいえ、現時点では法案であり、また、政情がやや不安定なこともあり、改正法案が成立するかは非常に不透明な状況であると言える。

A. 賃金（派遣先従業員との賃金格差）

アンケート調査の結果からは、派遣社員はその賃金について、仕事の難易や責任の重さの点か

ら、(派遣先) 正社員よりも低いと考えており、このことから、今の収入水準について約3分の2が不満を有している。また、職務内容の面からも、派遣社員は補助的な仕事をしている割合が高いものの、一方で、基幹的な仕事をしている割合については、肯定と否定が拮抗した回答状況となっている。この背景の一つと考えてよいと思われるが、3、4割程度で、仕事の量が増えたり職場の人数が減ったといった職場状況の変化が見られる。

このような現況からすると、派遣社員の一部については、職務が派遣社員に対して負担を課すような形で量的質的に変化しているように思われ、このことに伴って、相応の賃金水準の保障を検討する必要性が生じていると言えそうである。この点、改正法案は、派遣先従業員との均衡を考慮しつつ賃金決定するよう配慮しなければならないとしており、積極的に評価できよう。

ただ、改正法案では、均衡考慮は派遣元の責務とされている。この点、確かに派遣労働者の雇用主は派遣元であるが、派遣労働者の賃金額を実質的に決定しているのは企業間の労働者派遣契約であろうし、また、派遣元と派遣先の事実上の力関係をも考慮すれば(矢部(2004))、派遣業務の発注者である派遣先に、派遣元と並んで、派遣先従業員との処遇の均衡を考慮させる(そのうえで労働者派遣契約を締結させる)のが妥当であると考えすることはできないであろうか(矢部(2004))。併せて、賃金等処遇の決定の前段階としての人事評価・考課制度を、派遣先と派遣元双方で設定していけるような法律上の仕組みを考える必要があるのではないだろうか。さらに、これらの場面で、派遣先については派遣先の、派遣元については派遣元の労組等の関与が考えられないか、検討していくべきではなかろうか。就業条件の決定及びそれに関する諸措置・制度、人材育成、中長期的事業戦略という観点からは、派遣先、派遣元の集団労使の関与のあることが、それぞれの労使双方にとって有益ではないかと考えるからである(勝亦(2005)は、派遣労働への歯止め、派遣労働者の利益確保等には、労組を中心とした労働者の自主的な取り組みが重要であることを強調する。)

なお、短時間パートタイプの派遣については、派遣先での就労に関しパート法の規制対象とすべきか(あるいは、パート法の規制類似の規制を派遣法において定めるべきか)が検討課題とされてもよいように思われる。

B. 正社員登用(派遣社員から派遣先正社員への転換(雇入れ・契約申込み義務))

アンケートによれば、派遣社員の3割は派遣法の期間を超える期間に派遣され、また、正社員登用の仕組みが普及していない。このような状況では、現行の雇入れ・雇用契約申入れ義務の在り方が問題となろう(これら義務の射程を論じるものに、浜村(2003)、水島(2004))。

派遣先での雇入れについては努力義務であり、また、派遣先からの契約申込み義務については、派遣先が単に契約締結を申し入れる、あるいは事実上、申し入れてもそれに対する派遣労働者側の承諾を妨げる派遣先側の対応がありうる場合、このような事態を放置してしまうことは、派遣労働者の派遣先での正社員登用や雇用保障は図られないこととなってしまう(申込義務には派遣先の誠実対応義務が含まれるという見解として、水島(2004))。派遣法は行政取締法規としての性質を有すると考えられてはいるが(高梨(2007)、安西(2008)下)、同規定の私法上の意義を積極的に考えていくとすれば(浜村(2003))、大きな障害が存在することとなってしまう。

確かに、法の一般原則である契約自由、その帰結の一つとしての採用の自由の存在を考えれば、大変難しい問題ではあるが、法改正により改めるならば、むしろ契約「成立」の「みなし」ではないだろうか(浜村(2003)、同(2008)。勝亦(2005)は、派遣法自体から契約締結みなし効果を認めることはできないとする。)。この点、改正法案では、違法派遣であることを知りながら派遣労働者を受け入れている場合にも、派遣先の契約申込みをみなすとされている(派遣法の枠組みを逸脱する派遣

の場合に契約成立をみなすべきとするものとして、勝亦（2005）、沼田（2008）、浜村（2008））。しかし、このような規定だと、適用範囲が非常に狭いうえに、申込みのみなしの潜脱も考えられなくはなく、効果は限定的なものとなるのではなかろうか。

さすれば、派遣社員から派遣先従業員への転換（雇入れ）ないし雇用契約締結申入れについても、集団労使の関与、特に労組等のチェック機能が利くような法制度上の措置を考えることできないか、検討する必要があるように思われる。

C. 能力開発

アンケート調査からは、研修の不実施という実態と、それに対して派遣労働者側が持つ不満が見られる。したがって一般的には、何らかの対処をしていく必要があるのではないかと考えられよう。

この点、派遣労働者の将来にわたるキャリア形成を視野に収めてその保護を捉えるならば、能力開発を積極的に推進するための派遣元に対する措置（努力）義務が考えられてもよいのではなかと考えられるところ（浜村（2008））、改正法案では、派遣元での、派遣先労働者との均衡を考慮した派遣労働者に対する教育訓練等措置配慮義務が掲げられ、また、有期の無期転換推進措置義務の一つとして教育訓練が掲げられており、積極的な評価が可能であろう（なお、派遣元に対しては、従来から、教育訓練機会の確保を含めた諸措置を講じることを通じた福祉増進努力義務が定められていた。）。しかし加えて、派遣先においても、派遣社員に対する能力開発推進を措置（努力）義務化することも考えられるべきではなかろうか（浜村（2008））。また、この点についても、労組等のチェック機能が利くように措置していけないかが検討課題になるように思われる。

ただ、派遣先での教育訓練については、労働者派遣業法の制度趣旨の一要素としての「労働力の需給の適正な調整」という点から派生する問題の存在が気にかかる。

労働者派遣とその受け入れは、派遣先において派遣労働者に処理してもらいたいと考える一定の業務があり、他方、派遣労働者において派遣先で処理できると考える能力や知識を有していることを前提に成り立っている労働力需給形態であろう。すると、派遣就業とは、企業が長期継続雇用を前提に求職者を雇い入れて職業訓練投資を行い人材育成していく就業形態ではなく、かえって、一定業務の存在とそれを処理する能力の保持のマッチングのみに着目しており、派遣労働者の派遣先での職業能力の向上を考慮しうる制度的前提を欠いているとも言えるかもしれない。

しかし、現実の職業社会における能力の向上は、実際の仕事を試みて獲得される場合が多くあるであろう。いわゆるOJTである。

そこで、派遣先においては、派遣労働者に処理が可能な仕事を発注・配分するばかりでなく、派遣労働者の職業能力向上をも織り込んだ上で業務の発注や配分ができないか、さらに、派遣社員が業務を処理していく中でどのようにOJTを行わせていくかが課題として考えられよう。この点、おそらく法制度議論としては、先に述べたように前提を欠いているように思われることから、むしろ派遣元・先の労組等が派遣社員の派遣先での能力向上に対して関与していくべきではないかということが言えるのではないだろうか。併せて、労組等は派遣元・先の労働者派遣契約における派遣社員の能力向上にかかる問題（発注業務の内容及び当該業務の遂行を通じたOJT）について関与ないしチェックしていけるようにすることが重要ではないだろうか。

D. 派遣の打切り（解雇、雇止め）

常用型で無期の派遣社員については解雇の問題を、また、常用型・登録型双方の類型でも、有期の派遣社員については、雇止めの問題を論じる意味があろう。

しかし、労働者派遣事業は、派遣先からの発注があって初めて成立する業態であろうから、派遣先の有無、また派遣先での業務の有無という波動性・流動性に依存されざるを得ない。したがって、一般的に言えば、解雇や雇止めの法的判断も、そのような派遣事業の業態としての特質を考慮に入れざるを得ない（その分、解雇や雇止めの法的判断は、無期直接雇用の正社員と比べれば、相対的に緩やかに解されざるを得ない）という場合もあろう（勝亦（2005）、皆川（2009））。

また、派遣労働者と派遣先との間の労働契約の成立を前提とした解雇や雇止めについても、大変難しい問題である。この問題にかかる伊予銀行・いよぎんスタッフサービス事件（最2小決平21.3.27労判991号14頁）で最高裁の多数意見が是認した黙示の労働契約理論（指揮命令性プラス賃金決定・支払性＝雇用契約締結意思の合致）を踏まえると、労働者派遣制度の下で派遣労働者の派遣先での雇用保障を法的に考えていくハードルは非常に高いと言える（皆川（2009））。法的には、せいぜい、現行の派遣元・先の各指針が述べるような、就業機会の確保措置、そして、休業手当、解雇予告手当、あるいは損害賠償といった金銭給付によって対処せざるをえないように思われる（勝亦（2005）は、派遣先に対しても直接的な公法上の規制をかけることを検討すべきとする。）。なお、改正法案では、派遣先は派遣契約の解除に当たり、就業機会の確保や休業手当の費用負担など派遣労働者の雇用の安定を図るための措置義務を課されており、内容としては積極的に評価できよう。

一方、解雇や雇止めを集团的労使関係における団交マターと考えるとしても、派遣元としては、やはり派遣先での業務の有無、処遇条件という波動性・流動性に左右されざるを得ない（矢部（2004））。派遣先についても、例えば派遣業務が消失したこと自体を問題にすることは困難であろう。このため、解雇や雇止めに歯止めをかけ、派遣労働者の雇用を保障していくことは、実際的にも非常に難しいように思われる。なお、派遣元と有期契約関係にある登録型派遣に関しては、改正法案に即せば、派遣元での無期雇用転換推進措置努力義務について、何もないよりは雇用保障にとってベターであるとして、一応の評価はできるであろう。

だが、より広く、ある企業（ないし事業所）における人材の確保・維持・配置という視点から派遣労働者の保護を考えてみるならば、派遣労働者の活用について集団労使、特に労組等が事実上関与していくべきと考える方がむしろ妥当かもしれない。特に労組としては、かく問題について、中長期的にかつ継続的に使用者側と、団交ではなく協議として話し合いを重ねていく中で、派遣労働者を解雇や雇止めから保護していける場合もあるのではないだろうか。

(4) 小 括

以上、法制度上の課題と労組等の関与について累々述べてきた。ここでは、その内容を簡潔にまとめてみる。

A. 非正規労働者について特に問題がある点と考えるのは、賃金と雇用保障である。しかし、人事管理全体からこれらを眺めると、おそらく、賃金に関しては、人事考課・査定、正社員登用、能力開発という事項が密接に関係しているのではないかと思われ、また、雇用保障についても、正社員登用や能力開発といった事項とのかかわりが強いと考えられよう。したがって、問題は大きく分ければ二つだが、それらの背後には実は幾つかの問題があると考えたうえで、各事項を検討している。

なお、賃金については、正社員との格差に関し社会的正当性が認められない例外的場合にのみ国が強行的に介入し格差を是正することが許容されるが、それ以外の場合は緩やかな措置に

とどめられるべきではないかと述べた。実際に先に検討してきたのは、このような緩やかな措置の在り方についてであった。しかし、個別労使間に存する交渉力格差を考慮すると、賃金をはじめ、そのほかの関連する事項についても、労組等による下支え措置が必要ではないかと考える。この点は、直用のパート等・契約社員、そして直用ではない派遣社員といった就業類型にかかわらず共通している。

B. 直用のパート等と契約社員のうち、まずパートについては、現行パート法8条の不利益取り扱い禁止並びに9条の賃金にかかる規定の改正が必要かと考えるに、少なくとも今回のアンケート調査結果からは、それほどまでの重大な問題が生じているとは考えにくいように思われる。ただ、努力規定の「努める」との文言の解釈について、労組等の関与が読み込めないか、検討の余地があるように思われる。

むしろ、13条の説明義務が重要ではないだろうか。

既述のとおり、13条は労働者側の納得を考慮していない。しかし、アンケート調査からは、会社や上司からの説明が納得度合いを高める要素と考えられているようである。また、納得まで含めた説明は、紛争予防、労使間のコミュニケーション促進という効用が期待される。そこで、説明義務の解釈には労働者側の納得性までも含めた運用をすべきことが考えられ、同時に、労組等の同席といったチェック機能を担保するための法改正が検討されるべきではなかろうか。

さらに、納得性を確保するための材料として、賃金にかかる説明の前提としての人事考課・査定制度の措置（努力）義務が検討されてよいように思われる。

また、12条の通常労働者への転換、10条の教育訓練については、まずは規定の実効性確保が問題であろうということを前提に、施行状況によっては、単なる措置義務ばかりでなく、企業による積極的な付与あるいは働きかけ義務が検討されてよいと思われる。併せて、措置・働きかけにかかる労組等のチェックや関与を可能とするような法改正が考えられてよいのではなかろうか。人材の活用や戦力化といった問題は集団労使双方に利害が存する問題であるということをも理由とする。

C. 契約社員については、それが短時間勤務者であればパート法の適用があるため、以上に述べたことがそのまま当てはまる。

他方、パート法の適用外である正社員と同等以上の労働時間働く契約社員については、賃金をはじめ、先述の関連する諸問題にかかる法令が存在しない。このため、賃金額（正社員との格差）については、端的に労組等の関与によって改善を施していくほかないであろう。あるいは、新規立法によって、賃金格差等不利益取扱いや正社員登用・能力開発について、パート等について先に述べたことと同様に、労組等の関与を含め、パート法と同様の措置を考えていてもよいように思われる。

D. パートと契約社員双方の類型の有期契約社員にかかる雇用保障、反面での雇止めからの保護については、労働市場のあり方やこれら非正規労働者の雇用の喪失の有無といった非常にセンシティブな問題を慎重に考慮しつつ判断すべきであって、一概に一定の方向性であるべきとは言いがたい。ただ、政策の方向の一つとして、現在の有期契約基準を労契法に移すという方法はあり得るであろう。

E. 派遣社員については、法改正案をやや批判的に眺めてみたところ、契約上の雇用責任がある派遣元ばかりではなく、実際に仕事をする派遣先での取り扱いも同時に問題になるように思われる。この点、賃金の均衡考慮、雇入れ・雇用契約締結申入れ義務、能力開発について、派遣

先に対する規制が弱い、あるいは欠けており、改正内容として妥当かどうか、今後検討の余地が多分にあると思われる。また、先の直用非正規類型と同様に、労組等のチェック・関与が法律制度（条文）において定められないならば、派遣社員の派遣先での就業条件について、その下支えのあり方が問題となつてこよう。

一方で、派遣の打ち切り（解雇、雇止め）については、派遣就業という業態の特性から考えて非常に難しい問題であり、一概に強めの規制を掛けていくべきと考えることは困難なように思われる。むしろ、派遣元・先の集団労使が協議などを通じて派遣就業の当該企業（ないし事業所）におけるあり方を検討していく中で、考えられるべきように思われる。

4. その他の課題

その他の課題としては、非正規労働者が非組合員であるか、あるいは、直用ではない場合の組合の関与について、集団的労使関係法の側面から若干の検討が可能であろう。

アンケート調査からは、非正規の賃金低水準と労働密度の高まりが一定程度見られた。これは、実質的な労働条件の引下げと解することができよう。しかし、個別合意による賃下げはおろか、就業規則の不利益変更にも当たらないこととなる。この点、組合の関与による改善が可能あるいは期待できるのではないかと考えられる。

実体法上の定めをさらに向上させていくことは、労組と非正規の非組合員にとって、特に労組にとって利益であろう。労組が法の定めを上回る非正規・非組合員の処遇を交渉や協約で獲得することは、非正規労働者の労組加入促進・組織拡大にとって有利な材料になると考えられるからである（非正規・非組合員の組合への加入等関与インセンティブ機能）。

労組の関与による非正規労働者の処遇改善（期待）可能性として、法的には次の二つが考えられる。

一つには、非組合員の労働条件の団交事項該当性である（国・中労委（根岸病院・初任給引下げ団交拒否）事件・東京高判平19.7.31労判946号58頁参照）。非組合員の労働条件に関する問題は、「それが将来にわたり組合員の労働条件、権利等に影響を及ぼす可能性が大きく、組合員の労働条件と関わりが強い事項」は、「団交事項にあたりと解」されている。この場合、労組にとっては、非組合員を、使用者との関係で組合員として扱いうる可能性が生じうる（加入の擬制・みなし効果と評価できるであろう。）。

二つ目には、部分的使用者概念である（朝日放送事件・最3小判平7.2.28労判668号11頁参照）。この場合、直接雇用ではない受け入れ従業員（派遣社員）の就労条件について、「雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定」している場合（ただ、派遣労働契約は企業間での労働者派遣契約がベースになるので、現実的具体的支配・決定と言えるか、疑問がないわけではない。）、受け入れ企業は団交義務を負うことになる。

ただ、若干の懸念が残る。一つには、先の二つの手法は不当労働行為にかかる事後救済である。したがって、労組の取組みとしてのコストパフォーマンスは良くない可能性が多分にある。また、二つ目に、實際上、労組が非正規労働者を含めた職場の代表としての正当性を有するかという問題と関連しているように思われるということもある。

これらの懸念の存在を考えつつも、どちらかといえば二つ目、現実の職場における労組の対応が相対的に重要視されるべきで、労組の職場代表としての正当性の確立が重要なのではなからうか。

また、労組に職場代表の正当性が確立されれば、使用者をして事実上当該労組と協議する必要が生じ、かつ現実に対応する可能性が高まるとも考えられよう。

労組等が職場の代表としての正当性を有すると言いうるためには、何といても、非組合員である非正規労働者の組織化（あるいは非正規労働者の労働条件面への積極的かつ肯定的な関与）が重要であろう。そのためには、苦情処理の利用可能性を含め、垣根を低くした非正規労働者への対応が必要であろうし、また、円滑なコミュニケーションの確保、そしてそのようなことを通じ、労組・非正規労働者間で相互にメリットを供与しあえるwin-winの関係を形成していけるかが鍵ではないかと思われる。

【参考文献】

- 安西愈（2008）『新版 労働者派遣法の法律実務【上巻】【下巻】』労働調査会
- 奥田香子（2008）「改正パートタイム労働法」『日本労働法学会誌』111号121頁以下
- 勝亦啓文（2005）「派遣労働者の保護」『季刊労働法』211号41頁以下
- 唐津博（2004）「2003年労基法改正と解雇・有期契約規制の新たな展開」『日本労働研究雑誌』523号4頁以下
- 川田知子（2006）「有期労働契約法の新たな構想」『日本労働法学会誌』107号52頁以下
- 小宮文人（2003）「有期労働契約 [上] [下]」『労働法律旬報』1555号6頁以下、1556号14頁以下
- 島田陽一（2003）「解雇・有期労働契約法制の改正の意義と問題点」『労働法律旬報』1556号4頁以下
- 高崎真一（2008）『コンメンタール パートタイム労働法』労働調査会
- 高梨昌編著（2007）『第三版 詳解労働者派遣法』エイデル研究所
- 沼田雅之（2008）「労務供給の多様化と直接雇用の原則」『日本労働法学会誌』112号35頁以下
- 濱口桂一郎（2009）『新しい労働社会』岩波新書
- 浜村彰（2003）「改正労働者派遣法の検討」『労働法律旬報』1554号20頁以下
- 浜村彰（2008）「労働者派遣の今後の法的規制のあり方」『日本労働法学会誌』112号44頁以下
- 水島郁子（2004）「職業安定法・労働者派遣法改正の意義と法的課題」『日本労働研究雑誌』523号16頁以下
- 皆川宏之（2009）「労働者派遣をめぐる法的問題」『日本労働研究雑誌』582号4頁以下
- 両角道代（2008）「均等待遇と差別禁止」『日本労働研究雑誌』576号45頁以下
- 両角道代・神林龍（2008）「有期雇用の法規制」荒木尚志・大内伸哉・大竹文雄・神林龍編『雇用社会の法と経済』有斐閣、135頁以下
- 矢部恒夫（2004）「労働者派遣法」『日本労働法学会誌』103号117頁以下
- 和田肇（2008）「パートタイム労働法改正の意義と今後の課題」『季刊労働法』220号64頁以下

第6章 非正規雇用問題を連合運動の中心的課題に据える

連合非正規労働センター総合局長

山根木 晴 久

1. はじめに

(1) 2010年夏までのひとつの到達点

～「すべての働く者の処遇改善」を方針化した2010春季生活闘争

2010春季生活闘争の基本方針に、連合は「すべての働く者の処遇改善を図る」ことを掲げた。未組織労働者であっても、正規・非正規労働者とも処遇改善をめざしていく方針である。この方針は組織内外からも大きな反響があり、テレビや新聞・専門誌等でも何度も取り上げられた。マスコミの反応は概ね好意的であり、方針を掲げたこと自体への評価が多かったが、他方、それでは具体的にどう取り組むのか、成果はきちんと出せるのかといった点に期待と注目が集まった。

本方針が労働条件委員会等で論議され、広く組織内論議に諮ったのが、09年11月5日の「2010春季生活闘争中央討論集会」であり、最終的に確認されたのは09年12月3日の「第56回中央委員会」であった。これらの議論の場において、多くの構成組織からは「未組織労働者に対して一体どう取り組むというのか」「職場の間接雇用労働者は、労組の交渉の相手である経営とは雇用関係がない。交渉のテーブルに載せようがない」などの意見が相次いだ。

事実、その時点では「何とかしなければならぬ」という問題意識が先行し、前述の方針を掲げてきたものの、具体的な対応の中身は十分煮詰まっているとは言えない状況にあった。具体的には、まず連合組織内だけを見ても、非正規労働者はパートや有期雇用などの直接雇用労働者と、外部から受け入れている派遣や請負労働者では状況が異なる。さらには、その中でも組織化している労働者とそうではない労働者が存在するし、そこには、さらに多くの非正規労働者が存在する。闘争方針ではひと言で表現されるが、対象も多様でアプローチ方法も各々異なる。正直、方針先行型であった。しかし、方針を決定した以上、何とか具体策を打ち出さねばならないという箍（たが）が本部にも構成組織にもはまったのである。そして短期間ではあったが密度の濃い議論の末、2010春季生活闘争においては「少なくともここまでやろう」というレベルの具体策を導き出すことになる。その内容の全体像は別紙の通りである。

(2) 着実に取り組むも、十分手が回らなかった非正規雇用への対応

さて、ここで少々時計の針を戻し、連合の非正規労働に関わるこれまでの取り組みを振り返っておくこととしたい。すなわち、春季生活闘争で「すべての働く者の処遇改善」を掲げることができるところにまで至った背景や経緯を改めて指摘しておく必要があると考えるからである。

連合結成以前から、職場にはパート、臨時等の呼称で働く労働者が一定割合で存在し、その数は漸増していた。連合は89年11月の結成時より、ナショナルセンター統合による力の拡大を非正規労働者や中小零細企業で働く労働者の処遇改善に注いでいくことを明確に打ち出し、運動を進めてきた。「中小・未組織企業に働く労働者の声を聴き、運動に反映させる」ことを目的に労働

相談活動も結成時からスタートした。1989年の連合結成直後、民間連合時代に確立した方針を継承するかたちで「パートタイム労働対策基本方針」を確立し、労働条件改善、パート労働法制定等の政策制度面の取り組み強化を打ち出した。翌1990年には「1000万連合の実現をめざす組織化方針」で、パート・臨時労働者の組織化に向けた取り組み強化を確認した。1995年の大会方針では「パート・派遣・中小企業で働く労働者に最大限の視点をおく」ことを明記した。連合は結成時から、非正規労働者に対する強い問題意識を持ち、取り組み方針を掲げ、態勢を構築してきた。

しかしながら、結成直後に訪れたバブル経済の崩壊、時を同じくして到来したグローバル化の波（コスト競争、会計基準等の抜本的見直し、M&Aリスクの高まり等）の中にあつて、連合を構成する労働組合（産別・単組）は、組合員の雇用のステージである産業や企業をいかに防御するかという、これまで経験したことのない極めて厳しい状況に追い込まれた。産業や企業を取り巻く環境に影響され、水準の高低こそあったものの毎年要求し獲得してきたベースアップについても、要求すらできない状況に陥った。同時に人事制度の見直し論議が高まり、成果主義人事制度さらには年俸制などが導入された。賃金体系においても、仕事以外の要素で支給されていた家族手当や住宅手当なども廃止され、仕事に対する賃金に配分が集中するようになった。そしてこれら制度改定は本来、配分の在り方の見直しであるにも関わらず、少なからぬ企業で総額人件費の縮減も抱き合わせで実施されるという状況にあつた。他方、成果主義の導入を代表とする自己責任論の高まりにより、職場の絆、先輩後輩の関係、職場を超えたチームワークなどにも綻びが見え始めた。良し悪しはともかく、社宅や寮の廃止、社員旅行や運動会、家族会の廃止なども相次いだ。他者にアドバイスすることは自分の処遇向上の面でデメリットになるという風潮、さらにはそうした人事制度の運用が見られるようになった。多くの企業で大規模なリストラ（人員削減計画）が打ち出され、労働組合は雇用を死守するため、やむを得ず早期退職優遇制度の導入や、新卒採用の抑制などの提案を受け入れ、組合員を守るために全力を尽くした。正社員（組合員）も自らの将来ビジョンが描けない状況が続いていた。

そして、このような状況の中で増加を続けた非正規労働者だが、その属性も大きく変化していた。それまで、いわゆる家計補助的労働の受け皿であると考えられていた非正規労働市場に、90年代後半の就職氷河期に正規雇用には就けなかった多くの新卒者、リストラによって正規雇用から非正規雇用への移行を余儀なくされた者が流入してきたのである。彼ら彼女らの少なくない割合は、主たる家計の維持者であった。労働組合として非正規労働者の増加に対応しきれない状況が続く中で、仕事と賃金・処遇のアンバランスに対する不満、雇用に対する将来不安が日本社会に鬱積しつつあつた。

(3) 連合21世紀ビジョンと評価委員会報告

非正規労働者の急増と、働き方の違いによる格差の拡大が進む中、正社員組合員を中心とした連合運動のあり方に対し、社会から向けられる目は日増しに厳しくなつていた。

このような時代背景の中で連合は結成10周年を迎えた。ここで連合の歴史の中で大きな転機が訪れる。それは外部の有識者による「連合評価委員会」を設置したことである。

連合は結成10周年にあたり、「21世紀ビジョン」を打ち出した。ここで以降の連合がめざす社会ビジョンである「労働を中心とした福祉型社会」が提起される。あわせてそれをいかに実現するかという観点から連合運動の改革も合わせて議論された。しかし、当時、21世紀ビジョン委員会の主査を務めていた笹森事務局長（当時）は、内部議論により示された改革プランに物足りなさ

を感じていた。連合の運動が外部からどう見られているのか、率直に意見をもらいたいとの趣旨で、弁護士の中坊公平氏を座長とする評価委員会を立ち上げるに至ったのである。そこでの指摘は割愛するが、我々の想像を超えた極めて厳しいものであった。2003年9月に発表された最終報告書は、労働組合の必要性を強く指摘した上で、社会からの期待を裏切っている現状を厳しく批判した。雇用構造の変化に対応できず、減少する正社員のことだけを考えている労働組合には未来がないとし、企業別労働組合中心主義からの脱却を求めるとともに、ナショナルセンターや産別の機能強化と地域労組の支援などを指摘した。すなわち、労働組合の社会性発揮を促し、その原点は「弱者」にあるとし、具体的には非正規労働者、中小零細で働く労働者、そして地方に対する運動を強化すべきとの提言であった。

全国での対話集会やサマートップセミナーでの議論を経てとりまとめられた評価委員会最終報告は、以降の連合運動方針に大きな影響を与えている。時代の流れのスピード、取り巻く環境の厳しさからすれば十分ではないかも知れないが、着実に評価委員会での指摘が運動全体に浸透してきているのは間違いないと考える。以降、運動の変化について、象徴的なドキュメントを記す。

2. 有志が立ち上がった！ 加速化した非正規雇用に関わる取り組み

(1) パート共闘の展開【2006春季生活闘争～】

非正規労働者の雇用や労働条件改善に関わっては、おもに、法改正論議が中心に語られ、注目が集中しがちである。しかし、労働組合の立場からは、労使関係の中で雇用の安定や労働条件改善に取り組むことがまずは重要であることは論を待たない。そのために非正規労働者の組織化を進め、集团的労使関係の枠組みの中で対応していかなければならない。税や社会保障による再分配はロケットで言えば2段目のロケットであり、その前段に1段目のロケットとして、労使で生みだした付加価値の配分を公正なものとしていく必要がある。非正規労働者であっても、企業を支える労働者として付加価値の担い手であり、その分配交渉に関わることはある意味当然の権利であるとも指摘できるのである。

前述の通り、連合は結成直後から、労働条件改善、組織化、パート労働法の改正等への取り組み方針化していたが、2001年12月には、時給10円以上の引き上げと企業内最賃の協定を、すべての組合が取り組むべきミニマム課題とする2002春季生活闘争方針を決定した。2002年4月には、各分野にまたがるパート・有期労働問題の調整と取り組みの具体化をはかるため連合本部に「パート労働プロジェクト」が設置された。そうした流れの中で2006春季生活闘争において「パート共闘」が立ち上がった。「パート共闘」の立ち上げは、2年前より先行していた「中小共闘」に起因する。バブル経済崩壊以降、大企業を中心に業績回復の軌道に転じる局面を迎えるが、大企業の業績回復は下請けや関連などの中小企業を踏み台にしたものであった。また大企業は定昇が制度的に担保されているが、多くの中小は毎年、定昇原資も含め交渉しなければ賃金は据え置かれてしまう。自主交渉を基軸に幅広い共闘体制を構築しなければ中小企業で働く労働者は置いてきぼりになってしまう。当時の小出幸男副会長・中小労働委員会委員長（JAM会長）の強いリーダーシップで「中小共闘」は立ち上がった。中小への取り組みが進む中で、既に中小にも多くの非正規労働者が存在している現実直面した小出委員長は、中小という枠組みとは別に非正規に焦点を当てた共闘体制の構築が急務であるとし、その問題意識に対して当時パートタイム等を中心に取り組みを進めていた桜田高明副会長（サービス流通連合会長）が呼応するかたちでパート

共闘が立ち上がった。2005年7月神戸で開催された連合サマートップセミナーで小出会長は「そういう問題については既得権は撤廃して、そのかわり上げていくんだという視点の考え方もきちっと整理をして、パートの問題は単なる賃金の問題ではなくて、パート全体を含めて共闘体制を構築する。あるいは、パート労働委員会をつくって、そこで集中的に審議をし、政策的に要求するものは要求していく。こういう考え方に立ってやっていかなければいけないのではなかろうか。こういうふうの問題提起をしてきておきます。」と語っている。

パート共闘は、その方針で組織化と労働条件改善をセットで取り組むことを明確にし、まずは直接雇用のパートタイム労働者、有期労働者を中心に組みつつ、派遣や請負などの労働者については、受け入れ時に労使協議を必ず行い、法令順守を徹底することとした。具体的に掲げられた課題は以下の通りである。15産別がこの呼びかけに応え、パート共闘はスタートした。

<パート共闘会議で取り組む課題>

- ① 労働条件の明示など、法令順守と「パートだから」という考えに起因する差別的取り扱いを排除し、均等待遇をめざす。
- ② 同一価値労働同一賃金を基本とした、労働条件決定システムにおけるフルタイム正社員とパート労働者等との整合性が確保された人事・賃金制度づくりをめざす。
- ③ パート等を含む企業内最賃協定の締結と協定額の引き上げに取り組む。
- ④ パート労働者の時間あたり賃金について、一般労働者の時間あたり賃金を考慮し積極的な改善を行う。
- ⑤ 対話・交流などを通じた組織化や交渉支援を積極的に行う。
- ⑥ その他パート労働者の待遇改善に関与する。

その後、パート共闘は継続して展開され、2010春季生活闘争では5回目の共闘を迎えた。着実に参加組織も増加し、単組での取り組みも拡大しつつある。

パート共闘では時給改善のみならず、正社員への登用制度や定昇の導入、一時金・退職金の導入など幅広い視点での改善を労使協議のテーブルに載せている。2010春季生活闘争における重点課題は、以下の通り設定された。

- ◆ 昇給ルールの明確化
- ◆ 一時金の支給
- ◆ 正社員への転換ルールの明確化・導入
- ◆ 通勤費・駐車料金
- ◆ 慶弔休暇
- ◆ 正社員と同様の時間外割増率適用

☆ 時間給引き上げ額30円程度

時給引き上げ額30円×平均月間労働時間165時間＝月収引き上げ額5,000円程度

(2) 「パート労働者のつどい」開催

これまで連合は、春季生活闘争の時期にパート等労働者の処遇改善に向けた集会を開催してきたが、非正規労働センターの設置を契機に、集会のやり方を見直すことにした。その目的は3つあった。1つは、組織の代表者（その多くは正規雇用の組合役員）の挨拶・報告を中心とする形式より、現場で働くパート等労働者の声を直接受け止め、春季生活闘争や処遇改善・組織化の取り組みに役立てることであり、もう1つは、異なる産業・業種の現場で働く者同士が直接意見交換する場を設けることで、労働者同士のつながりを意識してもらうことであった。そして、こうした取り組みを連合本部がパイロットケースとして取り組むことで、構成組織・単組、地方連合会で職場・地域の非正規労働者の声を受け止める場づくりを促すという狙いもあった。

こうして、2008年2月15日、東京都内でパート共闘会議の主催による「パート労働者のつどいーみんなの声を輪にしよう！」を開催し、各構成組織の協力を得て、全国から約90名のパートタイム・非常勤で働く労働者が集まり、賃金、福利厚生、雇用形態など、職場で抱えている様々な課題について語り合った。

この形式での「つどい」は、その後も第2回を大阪（2008年11月）、第3回を東京（2009年3月）で開催している。地方連合会や構成組織でも、同様の取り組みを行う事例が報告され始めており、2010年6月に開催した、派遣・請負で働く労働者を対象にした「派遣労働者のつどい」にもつながっている。

(3) 広がるパート共闘の裾野

なお、今年で5年となったパート共闘であるが、この間の歩みについて、ポイントとなる指標について経過を以下にとりまとめた。着目して頂きたいのは、待遇改善の取り組む組合数が865組合（2006年）から2,619組合（2010年）に増加、内訳として時給引き上げ要求組合数が、317組合（2006年）から1,138組合へといずれも約3倍に増加をしている点である。それだけ連合内の取り組みの裾野が広がっていることがわかる。また、組織化についても共闘参加組織の報告分だけでも、5年間で573組合、組合員数で269,252人にもものぼっている。要求に対する回答引き出しについては、当該年度の経済情勢や企業業績による増減はあるものの、組合員の増加と要求労組の増加は、まさにパート共闘がめざす「要求と組織化はセット」との理念が実効あるものであることを雄弁に物語っている。大手組合が先行、中小組合含めたさらなる裾野の広がりにつなげたい。

また、労働条件改善の取り組みについても多様化が進んでいる。06年の第1回共闘では、集約項目を①人事制度の整備、②休日・休暇、諸手当、福利厚生制度等の整備・改善、③労働契約や社会保険加入、就業規則等の点検、の3項目としていたが、10年の第5回共闘では、集約項目を①人事制度と就業管理に関する取り組み、②賃金・一時金に関する取り組み、③休日・休暇に関する取り組み、④福利厚生に関する取り組み、⑤教育・能力開発、⑥退職金・企業年金に関する取り組み、⑦その他、の7項目に拡大、さらに各々の項目の中で、例えば①人事制度の整備であれば、正社員への転換ルールの明確化・導入、再雇用制度の導入といった小項目を設けている。小項目は16項目にも及び、取り組む視点と各々の進捗が把握できるようになっている。（資料1）

資料 1

<パート共闘会議で取り組む課題>

- ① 労働条件の明示など、法令順守と「パートだから」という考えに起因する差別的取り扱いを排除し、均等待遇をめざす。
- ② 同一価値労働同一賃金を基本とした、労働条件決定システムにおけるフルタイム正社員とパート労働者等との整合性が確保された人事・賃金制度づくりをめざす。
- ③ パート等を含む企業内最賃協定の締結と協定額の引き上げに取り組む。
- ④ パート労働者の時間あたり賃金について、一般労働者の時間あたり賃金を考慮し積極的な改善を行う。
- ⑤ 対話・交流などを通じた組織化や交渉支援を積極的に行う。
- ⑥ その他パート労働者の待遇改善に関与する。

春季生活闘争時における「パートタイム労働者等の待遇改善・組織化」への取り組み状況
(参考：パート共闘会議「パートタイム労働者等の待遇改善・組織化結果」)

	待遇改善に 取り組んでいる組合数	待遇改善 引き出し組合数	時給引き上げ		組 織 化
			回 答	要 求	
2006	865組合	449組合	218組合 11.0円	317組合 21.3円	27組合 20,421人
2007	1,771組合	1,680組合	305組合 13.18円	507組合 20.7円	201組合 150,655人
2008	1,830組合	1,733組合	362組合 14.84円	893組合 26.27円	141組合 26,548人
2009	2,249組合	943組合	364組合 13.48円	957組合 31.03円	101組合 39,825人
2010	2,619組合	807組合	254組合 11.35円	1,138組合 27.44円	103組合 31,803人

(4) パート共闘連絡会議の取り組み【2008.10～】

～パート派遣等労働者生活アンケートの実施と「ガイドライン」の策定

パート共闘という共闘の枠組みには参加できないものの、春季生活闘争を中心に通年的にパート等非正規労働者の処遇改善に取り組む運動体として、07年に「パート共闘連絡会議」が設置された（同会議は09年10月に「非正規労働センター構成組織担当者会議」が設置されたことにより発展的に解消された）。

連合は2004年から、それまで実施してきた組合員を対象とする生活アンケートに加え、パートや派遣等で働く労働者の仕事や生活実態、不安や悩み、要望などを調査する「連合パート・派遣等労働者生活アンケート」を隔年実施している。第3回目となった2008年の調査においては、パートタイム労働法の改正を受け、非正規雇用労働者の職場における役割・責任のあり方、人事管理

のあり方などに注目が集まる中、パートタイム労働者等を業務内容や責任、人材活用の面から分類するとともに世帯構成も単身・既婚の中で世帯収入の主・従稼得者に分類し、それぞれの生活実態を調査した。この時の調査では、従来からの連合組織内に加え、非正規労働センターが関わりを持ったNPO団体等にも調査票配布を依頼した。2008年9月には12,658枚の調査票が回収された。アンケート調査の詳細は「れんごう政策資料187：2009.2.27」を参考頂きたいが、要約は以下の通りである。

■ 短期契約の反復更新がもたらす雇用不安

一回答者の多くは1年未満の短期間契約。更新を繰り返し、派遣では3年余り、直接雇用では6年余り同じ職場に勤務している。こうした実態が「正社員になれない」という不満や「解雇や雇い止め」への不安を生んでいる。

■ 「基幹化」に見合わない処遇

一仕事の正社員から非正規労働者への置き換えが進んでいる。労働時間面からみても、回答者の7割近くがフルタイムに近い週35時間以上働いている。非正規労働者の「基幹化」が進む中、処遇が見合っていないことで不安・不満につながっている。

■ 賃金は改善がみられるが依然低水準、母子家庭の3分の2は生活維持に「不十分」

一直接雇用・フルタイムの月収は約16万円、民間Dタイプ（正社員と業務・責任が異なる、または同じ仕事をする正社員がいない）では15万3千円にとどまり、高卒初任給水準（15万8千円）を下回っている。賃金を不十分と回答したのは男性より女性が多く、とりわけ母子世帯では3分の2が不十分と回答している。

■ 「加入逃れ」が推測されるケースもある社会保険加入状況

一雇用保険適用要件を満たしているのに加入していないケースがみられ、特に労働時間が短く勤続年数が短い層でその傾向が強くなっている。労働時間が週30時間以上でも勤務先の健康保険ではなく、本人が国民健保に加入したり、配偶者の健康保険の被扶養者になっているケースが少数ながらみられる。

■ 正社員になれずやむを得ず非正規で生活維持のために就労

一男性の4割は既婚者で、その大半が主稼得者であり、生活維持のため安定した雇用と収入の必要性が高いにも関わらず、正社員になれずやむを得ず非正規となっている人が相当数にのぼる。母子世帯では正社員・フルタイムでの就労希望を持ちながら、短時間非正規で就労せざるを得ない状況に置かれている人が多くなっている。

■ 労働組合の「効果」

一労働組合があるケース、あるいは労働組合に加入している場合、そうでない人に比べ社会保険の加入状況、各種制度の導入状況などの労働条件面で有利になっている。

パート共闘連絡会議では、ここでのアンケート結果をベースとし、職場での非正規労働者への取り組みを項目別に整理した「パート労働者の組織化と労働条件の均等・均衡待遇に向けた中期的取り組み指針『ガイドライン』」を策定（2008年8月策定、2009年9月改訂）、年間を通じて活用していくこととした。このガイドラインはパートや有期など直接雇用労働者に対する均等・均衡処遇へのアプローチと組織化に向けた事例集の2部構成となっている。

均等・均衡処遇については、「同一価値労働・同一賃金」という理念をふまえつつ、「均等」とは「同一の事業所内における正社員との比較において、差別なく適用するもの」、均衡とは「同

一の事業所内における正社員との比較において、合理的、客観的理由、当事者間の納得性などによって実現が図られるもの」と定義している。均等・均衡処遇については、直接雇用の非正規労働者を職務や人材活用の仕組み・運用などの違いによってA～Dの4つに分類し、各々において、賃金や一時金、人事制度（正社員への登用・転換制度など）、昇格・昇給制度、各種休暇制度などについて、「均等」をめざすべきものと「均衡」を図っていくものを整理している。組織拡大についてはこれまでの構成組織における取り組み事例を紹介、組織化に取り組んだきっかけとして、①仲間意識、②正社員との処遇格差による職場の混乱、③人材の確保や能力開発、④過半数代表維持の危機、⑤組合費の減少などを挙げている。このガイドラインは、09年10月以降、本会議の役割と機能を、非正規労働センター担当者会議に引き継ぎ、すべての構成組織、地方連合会で活用を進めている段階にある。

ただし、パート共闘やガイドラインが提起する「労働条件改善と組織化のセット論」については、前述の通り認識が広がりつつあるも、未だに構成組織間の認識には開きがある。小売業や流通サービス産業においては、非正規労働者の基幹従業員化が進んだことによる労働条件面での改善ニーズが労使双方で高まり、その流れから組織化の必要性が高まってきたという経緯がある。他方製造業などでは、非正規労働者は職場においてはあくまでも補助的労働であるケースが多い。労働組合の取り組みも、製品の品質管理というどちらかと言うと経営対策面からのアプローチであり、その観点からの労働条件整備という認識であるところが多いと感じる。また、産業によっては伝統的に生産変動を非正規労働者の調達により調整してきたところがあり、そうした職場では非正規労働者の処遇改善には一定の理解が得られるが、組織化については、その必要性についての是非論が依然としてある。このことは、産業や職場によって非正規労働者が担っている役割の違いによるところが大きいと推測される。

(5) STOP! THE 格差社会キャンペーン【2006.6～2009.8】

2006年6月から連合は「STOP! THE 格差社会キャンペーン」を、2009年8月の総選挙まで3年を超えて展開した。「改革なくして成長なし」と叫ばれていた時代の中で、改革に伴う歪が国民生活に大きな打撃を与えていることを全国で訴えてきた。この間、地方連合会では毎月連続で街宣活動を行い、また、本部も格差問題に関わるシンポジウムや集会の開催、特に指摘したいのは、連合発足し、初めて組合員以外の一般市民の方にも集まってもらい、その声をしっかりと受け止めることを目的に、全国9ブロック縦断で「地域から格差を考える～市民との対話集会」を開催したことだ。高木会長（当時）が先頭に立って全国行脚し、参加者総数は1万人を超え、議論に加わって頂いたパネリストの方も、地元の首長、経営者団体、大学教授など教育関係者、地元マスコミ論説委員など多彩な顔ぶれが集った。（資料2）

ここでちょっとしたエピソードがある。このキャンペーンをスタートさせた時、キャンペーンの概要を説明するための職場学習会用パンフレットを作成したときのことだ。表紙の絵に「マッチ売りの少女」を掲載した。家の中では家族団らん、その外にマッチ売りの少女がいるという絵だったのだが、これに対して「中にいるのは連合の組合員ということなのか」といった議論が起きたのだ。良し悪しではなく、自分たちが気づいていない、非正規労働者の置かれている状況や気持ちを直視しよう、知らない世界に目を向けようというメッセージを発信したいとの思いが込められた表紙であったが、この時点での連合内の感覚を象徴するエピソードとして記しておきたい。（資料3）

資料 2

「地域から格差を考える～市民との対話集会」

ブロック	日時	場所	パネリスト・コーディネーター等
北陸	07年1月24日	新潟	泉田裕彦（新潟県知事） 樋口栄治（長岡商工会議所専務理事） 小町孝夫（新潟日報社論説委員） 高木剛（連合会長）
北海道	07年1月27日	夕張	逢坂誠二（衆議院議員） 小倉佳奈子（北海道労働委員会労働委員） 柳沼伸幸（夕張青年会議所前理事長） 山崎隆志（北海道新聞論説委員） 高木剛（連合会長）
東北	07年1月29日	盛岡	酒井俊巳（企画理事兼県南広域振興局長） 村井良隆（(株)あさ関 代表取締役） 工藤洋子（岩手県立大非常勤理事） 小野務（連合岩手事務局長）
関東	07年2月3日	宇都宮	鍋島勝子（(有)鍋島労務管理事務所所長） 杉原弘修（宇都宮大学国際学部教授） 玉木朝子（栃木難病連会長） 高木剛（連合会長）
近畿	07年2月15日	大阪	道頓堀での街頭インタビュー インタビュアー：田淵岩夫（タレント） 高木剛（連合会長）
中国	07年2月17日	広島	森田実（政治評論家） 吉岡広小路（三次市長） 碓井静照（広島県医師会会長） 山田延廣（弁護士） 高木剛（連合会長）
四国	07年2月20日	高知	根小田渡（高知大学人文学部長） 岡崎誠也（高知市長） 小川博司（京町・新京橋商店街振興組合理事） 桑原秀正（高知県経営者協会） 求職中の若者 高木剛（連合会長） 森沢孝道（高知新聞論説委員長）
九州	07年2月23日	鹿児島	中村光輝（年金生活者） 奥利智子（パートタイマー） 所崎治代（麦の芽福祉会の仲間） 平井一臣（鹿児島大学教授） 高木剛（連合会長） 陶山賢治（南日本放送ニュースキャスター）
東海	07年3月18日	名古屋	生田正之（厚生労働省職業安定局総務課長） 清家篤（慶應大学教授） 中野麻美（弁護士/NPOネットワーク理事長） きくち教児（タレント） 高木剛（連合会長） 稲葉康生（毎日新聞中部本社代表室長）



(6) 非正規労働センターの設置と担当者会議の発足【2007.10～】

パート共闘の設置、「STOP! THE 格差社会キャンペーン」の展開という流れの中で、連合として、非正規問題にこれまで以上に焦点を当て、パート共闘参加以外の全ての構成組織で非正規労働者のための運動を強化する、そして、この連合のスタンスを可視化するとの目的で、非正規労働センターが設置された。2007年定期大会で確認され、早速07年10月15日に活動はスタートした。地方連合会にも同様の機能を有する必要があるため地方連合会での設置も方針化され、現在、28の地方連合会に非正規労働センターが設置されている。

こうした中、2008年秋、事件が起きた。リーマン・ショックとその後の急激な経済・雇用情勢の悪化である。その影響を真っ先に受けたのが、派遣や有期契約で働く労働者であった。年末に

突然解雇・雇止めを言い渡され、中には社宅からの即時退去まで強いられ、年末の寒空に放り出されたのである。行政の手も年末年始には届かない。こうした中で立ち上がったのが、有志による「年越し派遣村」であった。連合本部、さらには構成組織、地方連合会からも多くの有志が日比谷公園に集まり、年末年始の間にかけて、おもに労働相談対応を中心に汗を流した。こうした対応ができたのも、非正規労働センターを設置するに至った連合運動の前進があったからだと考ええる。

2年間の活動の実績をふまえ、2009年10月には、非正規労働センターに、すべての構成組織が参加する「非正規労働センター構成組織担当者会議」とすべての地方連合会が参加する「非正規労働センター地方連合会担当者会議」が発足した。構成組織や地方連合会の担当者と運動について議論や情報交換ができるステージができたことは、連合の非正規労働者に関わる運動をさらに前進させるものである。構成組織によってはパートや有期契約（直接雇用）が中心の組織と、派遣や請負（間接雇用）が多い組織があり、各々アプローチが異なることから、担当者会議のもとに「直接雇用部会」と「間接雇用部会」を設置し、「直接雇用部会」ではパート等の直接雇用労働者の組織化を推進するとともに、「均等・均衡処遇」をめざすための活動を行い、「間接雇用部会」では各構成組織の取り組み事例の共有化と組織化のための手法の検討などを中心に活動を行っている。担当者会議が取り組み推進のための会議体であり、両部会は、構成組織における具体的活動内容を検討する作業部会として位置づけている（以下、会議内容参照）。また、非正規労働者の処遇改善に向けては、集団的労使関係の枠組みに含め具体的交渉を行っていくことが極めて重要なことから、組織拡大についても委員会を運動の推進体として機能させて行くこととしている。

<直接雇用部会>

座長：密田義人 自治労 総合公共民間局組織拡大局長

副座長：本田洋 自動車総連 組織・政治室、組織・政治G部長

■第1回直接雇用部会（間接雇用部会と合同開催）

日時：2010年1月26日（火）11：00～12：00

内容：直接雇用部会および間接雇用部会の取り組みと進め方の確認

■第2回直接雇用部会

日時：2010年4月27日（火）15：00～17：00

内容：学習会「本当に主婦パートを『仲間』にしなくてよいのか」

講師：國學院大學経済学部 本田一成 教授

（ねらい）今いちど、直接雇用労働者の働き方や生活の実態等を確認し、今後労働組合としてどう関わっていく必要があるのかを考えるために有識者による学習会を開催

■第3回直接雇用部会

日時：2010年6月16日（水）15：00～17：00

内容：事例報告「イズミヤ労働組合のパートタイマーへの取り組み～組織化と均等均衡待遇」

報告者：イズミヤ労働組合（JSD） 中央執行委員長 梅本友之氏

（ねらい）単組リーダーが意欲をもって組織化へ取り組むことができるよう、実際に困難を乗り越え組織化を進めた単組リーダーからの事例報告

■第4回直接雇用部会

日 時：2010年7月27日（火）15：00～17：00

内 容：事例報告「全労金近畿労組 KSR委員会の取り組み

～非正規職員（K：契約、S：嘱託、R：臨時）が主体的に取り組む組合活動

報告者：近畿労金労組KSR委員会 萱原千恵リーダー、森下真知子サブリーダー

（ねらい）非正規組合員自らが組合活動を主体的に取り組むに至った経緯やその背景等の話を聞き、今後の組織化促進と組織化後の活動活性化に向けたヒントを得る。

■第5回直接雇用部会

日 時：2010年9月15日（水）15：00～17：00

内 容：事例報告「自治体臨時・非常勤職員と処遇改善」

報告者：自治労組織拡大オルガナイザー 北側啓子氏

（ねらい）地方自治体における非正規労働者の働く実態や労働組合の取り組みを共有化する。

<間接雇用部会>

座 長：縄倉繁 情報労連 政策局長

副座長：三浦正義 ゴム連合 中央執行委員長

■第1回間接雇用部会（直接雇用部会と合同開催）

日 時：2010年1月26日（火）11：00～12：00

内 容：直接雇用部会および間接雇用部会の取り組みと進め方の確認

■第2回間接雇用部会

日 時：2010年4月23日（金）13：00～15：00

内 容：事例報告～派遣先労働組合としての役割を考える～

「派遣労働者に対する電機連合の取り組み」

報告者：電機連合 内田幸雄 組織局部長

（ねらい）間接雇用労働者に対する取り組み先行事例報告を受け、意見交換を行うことにより今後の各構成組織の取り組みのヒントとする。

■「派遣労働者のつどい ～みんなの声を輪にしよう～」の開催

日 時：2010年6月11日（金）18：30～20：00（明治大学「紫紺館」）

参加者：派遣労働者44名

（ねらい）派遣労働者として働く人たちより、日ごろ働く上での疑問や悩み、要望などについて積極的に発言してもらい、現状を把握するとともに、今後の取り組みや関連政策へとつなげる場とする。

■第3回間接雇用部会

日 時：2010年8月3日（火）15：00～17：00

内 容：間接雇用労働者に向けた取り組み事例（集）の策定に向けた検討

（ねらい）派遣先労働組合としての役割を考え、各構成組織、単組で具体的に取り組みを進めている事例の情報収集を行い、事例集策定に向けた検討を行う。

■第4回間接雇用部会

日 時：2010年9月30日（木）13：00～15：00

内 容：日本人材派遣協会からの事例報告

(ねらい) 派遣労働者、派遣事業者から見た派遣先企業・職場における問題点を認識することで、派遣先労働組合の役割や対応について検討する。

(7) 地域における取り組み — 労働相談活動と地域ユニオンの展開

非正規労働者の労働条件改善については、構成組織というタテの取り組みと同時に、構成組織では及ばない地域におけるヨコ展開の取り組みも極めて重要である。地方連合会・地域協議会では、連日、労働者の相談対応を行いつつ、非正規雇用労働者の処遇改善につなげる取り組みを進めている。

非正規雇用労働者の場合、ワークルールの整備や就業規則や労働協約による労働条件改善ももちろん重要ではあるが、それ以前の話として、非正規雇用労働者の圧倒的多数は労働組合がない（組合員ではない）ことから、そもそも労働基準法など労働に関わるルールが守られていないことで、労働条件が悪化しているケースが多く見られている。労働に関わるルールを知ってもらい自ら使用者に働きかける、あるいは連合や行政機関等に相談するなどの行動を起こすことによって労働条件が改善されるのである。その意味でも、労働相談による対応は極めて重要である。雇用情勢が悪化する中、個別労使紛争が急増、労働局への個別労働紛争相談件数が24万7,302件（09年）にのぼり、労働委員会によるものは534件（同年）、労働審判事件は3,226件（同年）と裁判外の解決制度による件数も増加している。連合の労働相談にも、09年の1年間に把握できただけで1万800件の相談が寄せられており、5年前との比較で倍増している。2010年1月からは毎月の相談結果を集約し組織内外に公表している。（資料4）

連合は結成直後の1990年に「組織化方針」でパート、臨時、派遣、請負の組織化を打ち出していたが、連合としての地域における組織化の取り組みは、1996年6月の第22回中央委員会での「当面の組織拡大方針」決定がターニングポイントと言える。そこで非正規雇用労働者や零細企業で働く労働者をおもな対象として、一人でも加入できる「地域ユニオン」づくりを打ち出し、同年10月以降、全国の地方連合会で組織化に取り組みを開始したのである。方針では「地方連合会は、構成組織ではフォローできない中小・地場の組織化とパート等非典型労働者の組織化を担当する。その受け皿として、新しい視点での「地域ユニオン」の枠組みをつくり、地域密着型のもう一つの組織拡大にチャレンジする」との役割・責任体制の明確化が示された。一人の相談に対応、問題の解決を通じて、同じ職場の仲間が団結し、企業別組合の設置につながった例も少なくない。

2001年に決定された組織化方針「組合づくりアクションプラン21」では非正規労働者の組織拡大を最重要課題と位置づけ、それまで以上の取り組みを求めた。第4次アクションプラン21がスタートした2007年10月以降では、2,006人（07.10～08.9）、2,431人（08.10～09.9）と拡大を続けており、09年9月末では全国で453組合、15,500名の組織化を果たしている。また、より職場に近い場所での労働組合への入り口を数多く用意する必要があるとの問題意識から、県庁所在地の「地域ユニオン」に限らず可能な地域協議会での「地域ユニオン」結成を促進しており、現在北海道、山形、宮城、東京、兵庫の5地方連合会の地域協議会で「地協地域ユニオン」が結成されている。

(8) 2010春季生活闘争

「はじめに」でも述べたが、2010春季生活闘争では初めて組合員以外の労働者も含めた全ての労働者の処遇改善に取り組むことを方針化した。非正規労働センターが担った運動に関しては以下の通りである。(資料5)

—共感力UP! 職場からはじめよう運動—

非正規労働センターが最近、運動の基本に位置づけているのが、「共感力UP! 職場からはじめよう運動」である。同じ職場で働く仲間であるにも関わらず、「組合員以外」の「非正規労働者」がおかれている状況や思いなどをどれだけ「組合員」である「正社員」は知っているのだろうか。彼ら彼女らの課題を交渉のテーブルにおくためには、その第一歩として相互の交流、理解促進が欠かせない。すべての働く者の運動を進めていくための第一歩の運動とした。(資料6)

「共感力UP! 職場からはじめよう運動」は地方連合会でも取り組んだ。パート共闘など非正規労働者に関わる共闘を地域でも展開していくためには、地域で働く非正規労働者の実態把握と相互理解の促進が不可欠であるからだ。2010春季生活闘争では、取り組みレベルを、①ステップ1(地域の組合役員への理解浸透)、②ステップ2(地域の組合員への理解浸透)、③ステップ3(地域における非正規労働者との交流)の段階を設け、出来るレベルから取り組み、将来的にはステップ③をめざすこととした。結果、34地方連合会でステップ1を、9地方連合会でステップ2を、8地方連合会でステップ3を実施するに至っている。

2010春季生活闘争においては、パート共闘の取り組みをすべての構成組織が参加する非正規労働センター構成組織担当者会議でも共闘の方針や参加組織の取り組み状況の情報の共有化を図った結果、3,161労組が非正規労働者の課題について労使交渉等で取り上げるとともに、その内の1,239労組が派遣・請負等間接雇用労働者に関わる労使協議を行うなど、取り組みの裾野は大きく広がっている。

—派遣協会の協議、共同宣言の公表—

派遣労働者の圧倒的多数が未組織であることをふまえ、派遣業界の代表的な団体との日本人材派遣協会(派遣協)、日本生産技能労務協会(技能協)協議を通じて、派遣労働者の労働条件改善をはかる狙いで実施した。派遣協は事務系派遣中心の約800社が加盟、技能協は製造業派遣(請負)の約70社が加盟している協会である。両協会とは数度の協議を重ね、合意文書を取りまとめ、共同宣言として確認・公表した(派遣協とは5/24、技能協とは4/26)。協会内派遣事業者への働きかけはもとより、ここでの取り組みを全ての派遣事業者へ広げるべく運動の社会化を図っていく。今回の協議を契機に今後両協会とは継続的に協議を行い、派遣・請負労働者の雇用の安定と労働条件改善を進めていくとともに、連合としても派遣先職場での労働組合の関与促進にも取り組むこととしている。(資料7)

—ワークルールチェッカー—

2010春季生活闘争における社会的キャンペーンの一環で、インターネットによる労働条件診断システムとして「ワークルールチェッカー」を展開した。これは「組合員ではない」労働者を強く意識したプロジェクトである。先に触れたアンケート結果でも明らかになった通り、労働組合のあるなしが労働条件整備の差として表れている。労働組合があれば当然、労働条件は労働組合がチェックしている。しかし、未組織労働者の場合は、働いている条件が合法的なものなのか、あるいは、そもそも労働者保護に関わる法律・ルールにどんなものがあるのか、良くわからないというのが実態ではないだろうか。そこで、誰もが簡単に自分自身の状況を簡単に診断できるよ

うにするとともに法令に関する解説、連合の相談ダイヤルも合わせて紹介する内容でWEBサイトを制作した。このサイトは、はじめの1ヶ月で10万件のアクセスが寄せられ、その後もその数は伸びている。TV、新聞等マスコミでも多数紹介された。そして、チェックした人の約8割は何らかの法違反である可能性が高いことが明らかになった。また、雇用形態を問わず、労働組合のある職場では、それが無い職場より法令遵守の度合いが比較的高いという結果も出ている。この結果は、政府の「雇用戦略対話・ワーキンググループ」の議論、さらには連合による厚生労働省要請の際にも話題となり、労働行政強化の必要性を再認識する大きな契機にもなっている。実際チェックした人の書き込から「(労働者に)このような権利があるのを知らなかった」「おかしいと思いつつも会社に対して確認しづかった事をチェックでき、非常に助かる」「こういうサイトは気づきを得られて大事だ。今後の労働組合の活動の新たな一面を見た気がする」などに見られるように、多くの労働者に気づきの機会を提供できている。まずは知ること、そしてアクションを起こすことが未組織労働者にとって労働条件改善の第一歩だと思う。

—派遣労働者のつどい—

上記の取り組みを進める中で、2010年6月11日に連合として初めて派遣労働者を対象にした集いを開催した。前述のように、これまでパート共闘主催によるパート等直接雇用労働者を中心とした集いは2年連続で開催してきたが、派遣労働者はほとんど組織化されていないことから、連合としても声をかけることができないでいた。しかしながらこの間、構成組織での取り組みが進む中、UIゼンセン同盟や電機連合などで派遣会社における労働組合の組織化が進み、地方連合会でも派遣労働者の地域ユニオン加入が広がりつつあった。また、非正規労働センターとしても非正規雇用労働者に関わるNPO等との連携も進み、チャンネルができてきたことから、連合としてようやく「派遣労働者の集い」を開催できるに至ったのである。

そこで出された派遣労働者の声は極めてリアルにその実態や思いを伝えていた。特に派遣先という他所で働く中で、「頑張っていることが評価された」「自分の仕事を認めてくれた」などの声が挙がる一方で、「しょせん、日雇いなものだからと言われた」「職場では番号でしか呼ばれない」「ミスをすれば殴られる」など、派遣先の職場で排除で人間扱いされず、疎外感、孤独感を感じている実態が明らかになった。また生活の安定や、スキルの向上のため正社員で働くことを希望する意見が出される一方で、責任が重くなることにより残業など自己犠牲を伴うことがネックで正社員を希望しないとの声も出された。働き方の多様化の名の下に、非正規を選べば理不尽な低処遇を強いられる、他方、正社員になりたいのに、長時間労働がネックになり踏み出せないという、公正に働き方の選択ができない歪んだ労働市場の実情がこの集いで改めて明らかになった。

3. 今後の課題（労働運動、組合活動の観点から）

(1) 着実に進む非正規労働者への取り組み

これまでの運動の軌跡を具体的データも盛り込みながら記してきたが、非正規労働者の処遇改善、組織化への連合構成組織の取り組みは着実に進んできている。構成組織間の取り組み速度の違いはおもに当該組織における非正規労働者の仕事・役割の違いが大きいが、これまで非正規労働者がおもに補助的労働であった製造業においても、非正規労働者に関わる運動が活発化しつつある。

非正規労働者の仕事内容、職場における業務上のコミュニケーションのあり方など、産業や企業、職場によって各々異なり、取り組み内容、取り組みレベルは多様である。しかし、重要なことは、まず職場の非正規労働者の実態がどうなのかを知ること、次に、多くの課題がある中において、まずはできるところから取り組みを進めること、そして、集团的労使関係の枠組みの中で一緒に取り組むことである。春季生活闘争は労使で生み出した付加価値の分配のあり方を交渉する場である。非正規労働者も付加価値を生み出す原動力を担っている存在であるという意味では、正社員と同じであり、配分交渉に加わる権利があるはずである。

非正規労働センターとしては、上記の問題意識をふまえ、次年度に向けても、職場における正社員と非正規との交流を促進し、相互理解を深めるため「共感力UP！ 職場から始めよう」運動をより一層浸透させていく。また、均等均衡処遇実現に向けた「ガイドライン」の普及を図り、労使自治による労働諸条件の改善を進めていく、そのためにも非正規労働者の組織化をさらに推し進めていく、ことが重要と考える。

(2) 間接雇用労働者へのアプローチ

直接雇用の場合は、労使関係の枠内にあることから、経営に対して労働条件改善を要求することや組合員化することに障害はない。他方、派遣・請負など間接雇用については、雇用関係が無いことから、アプローチに工夫が必要である。これまでも間接雇用労働者の受け入れに際して、事前協議を行う組合もあり、最近では改正派遣法や派遣先企業が講ずべき指針を踏まえ、受け入れ後の点検活動さらには労使協議を行う事例も見られている（自動車総連、電機連合、ゴム連合など）。こうした事例に見られるように派遣先の労働組合も派遣労働者の雇用の安定や処遇向上に向けて取り組むことができる項目も多い。職場力の向上の観点のみならず、派遣先労働組合の社会的役割発揮の観点からも取り組み課題は多い。先に触れた「間接雇用部会」では現在、産別や単組における取り組み事例を収集しており、11月を目途に「間接雇用労働者に向けた取り組み事例集」を策定、好事例の共有化を図りつつ、構成組織での取り組みレベルを高めていくことにしている。

(3) 組織化後の課題をどう乗り越えるか

非正規労働者の雇用の安定や処遇の向上のためには、集团的労使関係を広げていくことが不可欠である。非正規労働者にとって労働組合は「第一番目のセーフティネット」である。とにかくまず組織化すること。その上で、具体的にどう労働条件を改善していくか、まずはできるところから着実に始めることが重要であることは既に述べた。その際、重要なのはきめ細かく非正規労働者との対話を進め、ニーズを把握することが必要である。

パート等直接雇用労働者の組織化を先進的に進めているサービス流通連合（JSD）では、2002年から2年に一度、非正規組合員に対して「JSD意識調査」を実施している。例えば08年に実施した第4回の調査において、労働組合に加入して最もよかった点について質問したところ、①賃金（時間給等）のアップ（16.2%）、②レクリエーション活動への参加（6.7%）、③各種共済制度への加入（6.5%）④職場環境（安全衛生）の改善（5.7%）、⑤契約更新時の契約書交付（4.8%）など、多様なニーズがあることが理解できる。

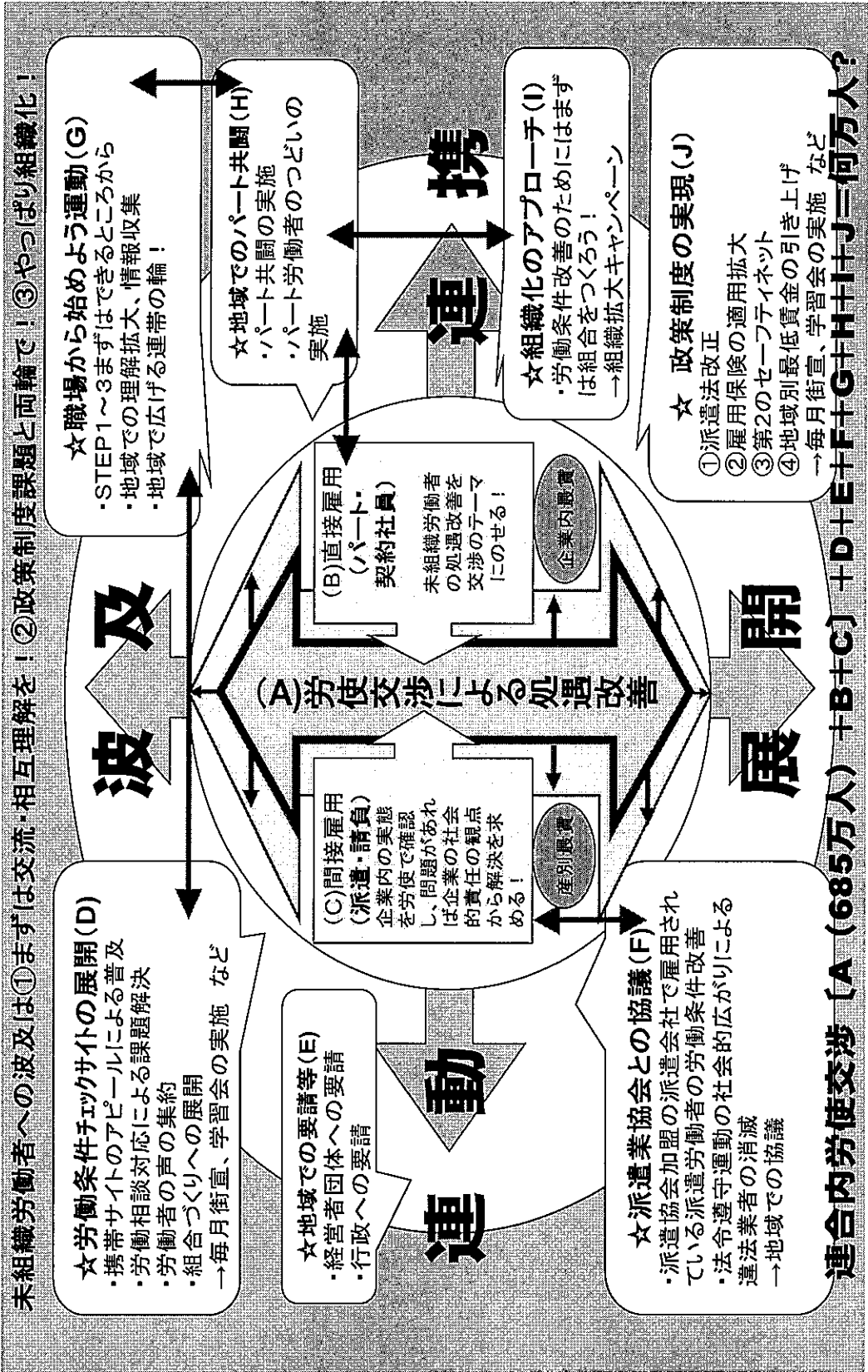
他の組織でも同様の調査を行っているところも多いかと思うが、きめ細かくニーズを捉えた対応が必要であり、同時に組合活動による成果をしっかりと「目に見える化」していくことが重要だ。JSDの先の調査でも、労働組合に加入して、メリットを感じたことがないと応えた非正規組合員が25.7%にのぼっている。例えば、パートタイマーの場合、時給改善の取り組みを進めていく中で、いわゆる「103万円問題」「130万円問題」の壁にぶち当たると指摘する組合もある。均等均衡処遇を進めていく中で、制度的課題を把握・整理し、政策制度の実現を図ることで、労働組合の活動領域がさらに広がるという側面も見逃せないものとする。

(4) 非正規労働者の参加が労働組合を元気にする

多くの組合で非正規労働者の組織化が進みつつあるが、非正規労働者が自らオルグ活動を開始した事例も出始めている。例えば、全労金・近畿労金労組では、2009年11月より「KSR委員会」を立ち上げた。KSR委員会は、K（契約）・S（嘱託）・R（臨時）職員組合員の組合活動への関与を高め、処遇改善や非正規職員の仲間づくり（組織化）を主体的に活動することを目的に立ち上がった。連合非正規センターでは第4回間接雇用部会にKSR委員会のメンバーを招いて取り組みの報告を受けた。報告の中で特に強く印象に残ったのは、リーダーの「自分たちのことなのに、自分たちで取り組まないでどうするんだと思っていた」との発言である。非正規労働者の組織化が進まないのは、正社員中心の組合が目に向けてこなかったと指摘されている。事実そうだろう。しかし、組合をつくる権利、加入する権利は誰もが保障されているのである。多くの非正規労働者には自ら行動を起こして欲しい。そのためにも、労働組合として非正規労働者の処遇改善に取り組み、その実績をふまえて非正規労働者自らが仲間に働きかけることで、より一層の共感を得られるのではないか。電機連合・ケンウッドグループユニオンは、携帯電話販売店で働く契約労働者による支部を結成した際、契約社員の準備委員が自ら全国の店舗を回って組合加入を呼びかけた結果、対象者約100名の9割が3カ月の間に加入したという。組合活動は「誰かに助けてもらう」活動ではなく、「自ら参加して実現を図る」活動である。非正規の組合員が主体的に活動を担うという事例は、まだあまり多くは見られないが、契約社員である組合員が役員として組合活動に参画し、今では200名近い役員の3割強を占めるようになったフード連合・日本ハムユニオンの事例や、非常勤職員が主体的に活動を展開することで、本体の職員組合の活動にも刺激を与えている自治労・市川市保育労の事例のように、注目すべき先行事例が出てきている。組織化を果たした後の次のステップとして、非正規組合員の活動への参画が重要なテーマになると考える。誤解を恐れずに指摘すれば、非正規労働者の組合員を「お客様」扱いする段階をなるべく早く通過することが大切であろう。そのことが、既存組合員を含めた労働組合全体の活性化につながるはずである。

(2010. 9)

「すべての働く者のための春闘」全体像イメージ



連合 日本労働組合総連合会

みんなで作るう、誰もが
安心して働ける職場・社会を！

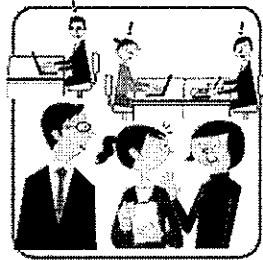
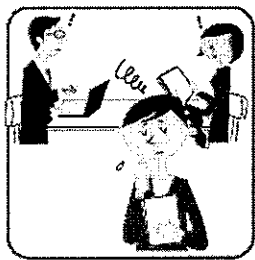
きょうかんりよく

【共感力】「名詞・連合」

①パートタイム、有期契約派遣、
正社員、職場の全ての労働者
声をひとつにして労働組合に居
ける意。

②同じ職場で働く他の労働者が抱
えている課題を、自分ごととして
感じること。その気持

「」で、職場を元気にする。
「」今の時代、必要なのは「」だ



2010 春季生活闘争 「職場から始めよう運動」

フェアワークつながるネット <http://www.fairwork-rengo.jp>

つながるネット



派遣労働者の待遇の向上と
労働者派遣事業の適正な運営の促進に向けた
社団法人日本人材派遣協会と連合との取り組みに関する共同宣言

社団法人日本人材派遣協会（以下、「協会」という）と日本労働組合総連合会（以下、「連合」という）は、派遣労働者の雇用の安定・待遇の向上と労働者派遣事業の適正な運営の促進を目的として、2010年2月から5月にかけて継続的に協議・折衝を行い、双方の意見を尊重しつつ、両者が取り組むべき課題について整理した。

今後は、それぞれの組織もしくは共同で、下記課題への取り組みを実践することによって、派遣労働者の雇用の安定・待遇の向上と派遣業界の適正かつ健全な運営を促進し、その社会的な波及を目指すことを相互に確認した。

協会と連合は、今回の協議を契機として今後も適宜協議を行い、派遣労働者が安心して働ける社会の構築を目指し努力を重ねていく。

記

I. 労働者派遣事業の適正な運営の促進に向けた取り組み

1. 協会の取り組み

会員企業は、労働者派遣事業の適正な運営を図るため、派遣元事業主として労働者派遣関係法令（労働者派遣法、労働基準法、労働安全衛生法、労働・社会保険等）の遵守及び指針に基づく派遣労働者の雇用機会の確保に努めるとともに、派遣労働者の保護に向けて派遣先と緊密に連携し、協会は会員企業のコンプライアンス徹底とコーポレート・ガバナンス強化の推進を支援し必要な助言や指導等を行う。

2. 連合の取り組み

1) 構成組織（派遣先労働組合）は、派遣労働者の受け入れに際し、派遣先での労使協議等を通じて、派遣労働に関連する諸法令（労働者派遣法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等）や社会・労働保険適用の遵守を求めている。

2) 構成組織（派遣先労働組合）は、受け入れ期間中における派遣労働者の就業条件など、点検活動と改善に向けた労使協議等を推進する。

3) 構成組織（派遣先労働組合）は派遣先に対し、雇用申込み義務が発生する場合における適正な手続きを求める。

4) 構成組織（派遣先労働組合）は派遣先に対し、派遣契約を途中で解除せざるを得ない場合における派遣元事業主への損害賠償支払い、新たな就業機会の確保を求める。

3. 共同の取り組み

協会と連合は、派遣労働者が安心して働ける環境を整備するため、不適正な派遣元事業者の存続・参入を許すことのないよう、派遣労働者の保護やキャリア形成に資する法制度改正のあり方を検討する。

II. 派遣労働者の待遇の向上に向けた取り組み

1. 協会の取り組み

1) 会員企業は、派遣料金の設定に当たっては、労働・社会保険や福利厚生、教育研修費等の確保を図り、派遣労働者の能力向上に応じた賃金水準を確保するよう努める。

2) 会員企業は、年次有給休暇、産前産後休業、育児・介護休業等の権利保障と取得の適正化を図り、併せて派遣先への理解促進を図る。

3) 会員企業は、安全衛生管理体制の徹底、とりわけ、メンタルヘルス、ハラスメント問題への対応を強化する。

4) 会員企業は、被保険者とすべき派遣労働者に対して確実に労働・社会保険を適用し、給付手続き、喪失手続きについても迅速・適正に対処する。

5) 協会は、「人材派遣健康保険組合」に対して、健康保険の制度・手続きに関する周知・啓発活動の徹底を求める。

6) 協会は、派遣労働者向け業界横断的な教育訓練制度の検討に向けて活動に着手する。

2. 連合の取り組み

- 1) 構成組織（派遣先労働組合）は、派遣労働者の能力に応じた賃金水準や社会・労働保険料等が担保される派遣料金設定に向けて、点検活動を推進する。
- 2) 構成組織（派遣先労働組合）は、派遣先の職場における福利厚生施設の利用促進、安全衛生管理体制（健康診断の代行、健康で安全な職場対策等）について、その充実を求める。
- 3) 連合は、派遣労働者の働き方に見合った公正な待遇の実現に向けて、派遣先労使関係におけるワークルール整備や待遇向上運動をどのように推進していくか検討する。

3. 共同の取り組み

協会と連合は、派遣労働者の待遇の向上のために、就業環境の整備、福利厚生、キャリア形成のあり方について検討する。また、通勤交通費の税制上の取り扱い等の政策課題について、関係省庁への要請等を含め、今後の取り組みを検討する。

Ⅲ. 今後の両団体の協議体制に関わる事項

協会と連合は、今回の協議を契機として、派遣労働に関わる諸問題について実態を調査しつつ、継続的に協議を行う。

以 上

2010年5月24日

社団法人日本人材派遣協会

会 長 坂 本 仁 司

日本労働組合総連合会

事務局長 南 雲 弘 行

派遣・請負労働者の処遇改善と 派遣・請負事業の適正かつ健全な運営に向けた共同宣言

社団法人日本生産技能労務協会（以下、技能協という）と日本労働組合総連合会（以下、連合という）は、派遣・請負労働者の処遇改善および派遣・請負事業の適正かつ健全な運営に向けて、各々の要望および課題について数度の協議を行った。

労働者派遣および請負労働を巡っては、この間、一部の事業主により、いわゆる偽装請負や禁止業務派遣などの関係法令違反、雇用管理や労働安全衛生の不備により労働災害の増加といった問題が発生した。さらに世界的な景気悪化による生産調整によって、多くの派遣労働者の雇用が失われ、生活に困窮する労働者も続出し、労働者派遣制度や社会的セーフティネットのあり方が厳しく問われることとなった。これらの問題を踏まえ、雇用保険法の改正をはじめとする社会的セーフティネットの拡充が実施され、労働者派遣法の改正法案についても国会で論議が進められている。

しかし、これまでに生じた問題を繰り返さず、派遣・請負労働者の雇用の安定や処遇の改善と、業界の適正かつ健全な運営をはかるためには、単にコンプライアンスの徹底を図るだけでなく、派遣・請負労働者の権利保護の充実やスキルアップのための環境整備、取り組みの社会的波及による悪質業者の排除など、派遣元・派遣先双方における不断の努力が求められる。

こうした見地から、技能協と連合は率直に議論を重ね、各々の立場の違いを尊重しつつ、両者が取り組むべき課題を以下の通り確認した。今後、それぞれの傘下組織においてその実行をめざすとともに、社会的な波及をはかっていく。

技能協と連合は、今回の協議を契機として今後も適宜協議を行い、派遣・請負労働者が雇用と生活に不安を抱えることのないよう、その環境整備に向けて取り組んでいくこととする。

記

I. 派遣・請負労働者の雇用・処遇の悪化に歯止めをかける取り組み

1. 技能協の取り組み

- 1) 2009年10月に公表した会員各社が取り組むべき行動指針である「CSR宣言」(別添参照)について、より一層実効あるものとするべく、その浸透に努めていく。
- 2) 派遣労働者との間で、派遣先での就業が終了するときに失業することのないように新たな派遣先を確保することや派遣先企業における直接雇用を促進するなどの、雇用機会の確保に努めていく。

また、契約期間中の中途解約が発生した場合の派遣先会社から派遣元会社に対する賠償規定については、厚生労働省告示(「派遣元・派遣先事業主が講ずべき措置に関する指針」・2009年3月31日改正)を遵守するよう徹底をはかり、当該派遣労働者に対する適切な補償を実施する。

2. 連合の取り組み(派遣先労働組合等の取り組み)

- 1) 派遣労働者の受け入れに際し、派遣先での労使協議を通じて、派遣労働に関連する諸法令(労働者派遣法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等)や社会・労働保険適用の遵守を求めていく。
- 2) 派遣労働者の受け入れ期間中における、派遣労働者の就業条件など、点検活動と改善に向けた労使協議を推進する。
- 3) 派遣先会社に対し、雇用申込み義務が発生する場合における適正な手続きを求める。
- 4) 派遣先会社に対し、派遣契約を途中で解除せざるを得ない場合における派遣元会社への損害賠償支払い、新たな就業機会の確保を求める。

3. 共同の取り組み

- 1) 技能協と連合は、悪質な事業者を排除する観点から、特定派遣事業における届出制から許可制への変更、事業許可要件の厳格化、罰則及び事業取消要件の厳格化等の法制度改正のあり方について検討する。
あわせて、請負事業に関する新たな法整備についても検討する。
- 2) 労働者派遣法の厳格かつ安定的な運用に向け、行政解釈の明確化と統一的な運用のあり方について検討する。

II. 派遣・請負労働者の処遇改善と派遣事業の適正かつ健全な運営を促進するための取り組み

1. 技能協の取り組み

- 1) 2009年10月に公表した、会員各社が取り組むべき行動指針である「CSR宣言」(別添参照)について、より一層実効あるものとするべく、その浸透に努めていく。
- 2) 技能協「キャリア開発委員会」を中心に能力開発・職業訓練について取り組み、事業職種・経験に応じた昇給・昇格制度等の創設に向けて検討を行う。
- 3) 会員各社および会員社内における法令順守や労働者保護に関する研修会などを定期的に開催していくことで、徹底したコンプライアンス経営の意識付けを弛まなく実施していく。

また、適正事業者認定制度(いわゆるマル適マーク認定制度)の構築など、コンプライアンス体制構築や人材育成制度の整備の率先を図る制度を構築することで、協会自らが健全化の規範となるよう取り組んでいく。

2. 連合の取り組み(派遣先労働組合等の取り組み)

- 1) 法定最低賃金を下回らない賃金水準、社会・労働保険料、通勤費支給が担保される派遣料金設定に向けて、派遣先労働組合の立場から点検活動を推進する。
- 2) 派遣先の職場における福利厚生施設の利用促進、安全衛生管理体制(健康診断の代行、健康で安全な職場対策等)について、その充実を求める。
- 3) 均等・均衡処遇の実現に向けて、派遣先労使関係においてワークルールの整備や労働条件闘争としてどのように運動を推進していくか検討する。
- 4) 派遣元における労働組合の結成・加入を促進させる。

3. 共同の取り組み

- 1) 技能協と連合は、法令遵守に取り組む派遣・請負事業主が競争力で劣後することのないよう、公正な取引環境のあり方について検討する。同時に、派遣・請負労働者の賃金水準、社会・労働保険料、通勤費支給を担保し得るマージン率および派遣・請負料金設定に向け、様々な観点から協議・検討する。
- 2) 派遣・請負労働者のキャリア形成促進に向けた派遣元・派遣先の協力体制のあり方について検討する。
- 3) 派遣・請負労働者の福利厚生の向上に資する諸施策について検討する。
- 4) 派遣労働者と派遣先労働者との均等・均衡処遇を推進する上での政策課題について、検討する。
- 5) 会員各社における労働組合活動について、その理解促進に努める。

Ⅲ. 今後の両団体の協議体制等に関わる事項

技能協と連合は、今回の協議を契機として、派遣・請負労働に関わる諸課題について継続的に協議が行うことができるよう、各々の立場でその体制を整備する。

以 上

2010年4月26日

社団法人 日本生産技能労務協会

会 長 清 水 唯 雄

日本労働組合総連合会

事務局長 南 雲 弘 行

参考資料編

- 1 ヒアリング事例概要
- 2 アンケート調査概要

1. ヒアリング事例概要

(1) JSD（日本サービス・流通労働組合連合）

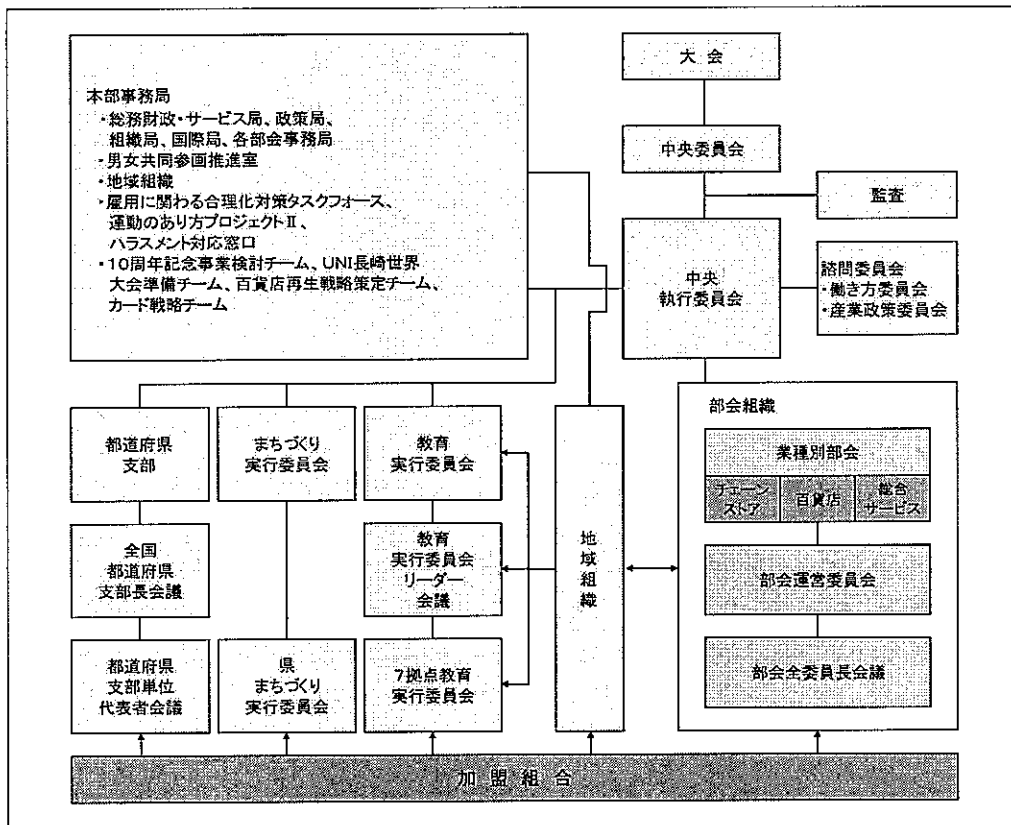
実施日：2009年4月20日

インタビュー：JSD政策局長 澁谷 稔 氏

インタビュー：佐藤、阿部、木村、池添、明石、田中、草野、千葉、南雲、小熊（執筆）

1. 組織概要

- (1) 結 成：2001年7月4日
- (2) 組織体制：(2010年7月現在)



(出所：JSDホームページ)

(3) 組織構成：(2010年7月現在)

138単位組合、組織人員約21万8千人（男性38%：女性62%、パートタイマー比率42%）

百貨店、チェーンストア、生活協同組合、専門店、卸売業、ホテル等の流通産業、サービス産業に関係する組合が加盟している。

(4) 本部役員：(2010年7月現在)

会長1名、副会長2名、事務局長1名、事務局次長3名、中央執行委員39名、監査委員4名、特別中央執行委員3名、常任顧問3名、(株)ジェーエスディー常務取締役1名

2. 非正規労働者問題のとらえ方

小売業計でも約5割、総合スーパーでは8割以上をパートタイマーが占めており、産業として非正規労働者は、基幹労働者である。したがって非正規労働問題については、労働運動としての位置づけは非常に重要な問題であるにとらえている。具体的な運動としては、「非正規労働者の組織化の推進」と、「均等均衡待遇の推進」という2つの軸を持って、強力に取り組みを進めている。

3. 非正規労働者の組織化について

2001年に商業労連、チェーンストア労協、百貨店7労組協議会という3つの組織が一緒になってJSDを結成したが、結成当初の組織人員に占めるパートタイマーの比率は2割を下回っていた(約3万3,000人)。JSDとして強力に組織化の取り組みを進めてきた結果、現在ではパートタイマーの比率が約4割まで高まっている。これは、新しい加盟単位組合をつくってきたというより、以前は正社員中心の組織だった加盟単位組合の内なる組織化でパートタイマーを拡大してきたというような経緯である。

組織化の取り組みの方法としては、まず「JSDパートタイマー組織化ガイドライン」というマニュアルを作成し、加盟組織の意識への働きかけを中心に行ってきた。そのガイドラインのなかでは、①組織化対象者本人、②既存の単組や労働組合活動そのもの、③経営者、の三者それぞれにとってのメリットを整理した。具体的には、パートタイマーにとっては、「公正な労働基準時間の確保や悩みを相談できる窓口ができる」ということ、既存の組合員にとっては「職場における一体感や生産性向上が果たせる」ということ、また、労働組合活動にとっては、「交渉力や組織力が強まる」ということ、そして、経営にとっては「労使関係の安定に寄与したり、組合を通じて適切に経営の情報を下ろせる」といったように、それぞれの立場での組織化のメリットを明確にしながら取り組みを進めてきた。

単位組合における取り組みにあたっては、第一に執行部の意志をしっかりと固めることが重要であり、続いてパートタイマーの意識を把握するためのアンケート等の活用、さらには、期間目標を決定し、最後は、運営体制の確立を進めるといった一連のプロセスを細かくマニュアル化しながら統一的に運動を実践してきた。

4. 非正規労働者の「発言」への対応

非正規組合員への苦情や告発に関する対応については、基本的には加盟単位組合の労使自治に委ねている。ただし、公益通報者保護法や労働法など、法制にかかわる事案や、産業政策や国政レベルでの取り組みに反映すべき問題については、業種別部会を通じて把握し、産別組合としての施策や方針に反映する。

5. 非正規労働者の処遇改善

『労働基準法、最低賃金法(2008年7月1日改正)、労働契約法(2008年3月1日改正)、パート労働法(2008年4月1日改正)』といった法的なセーフティーネットをベースとして、「職務」や「成果」、「企業からの拘束度合い」等の働き方の違いを判断要素として、違いがない場合は「均等処遇」に、違いがある場合は「均衡処遇」としていく。また、労働者・生活者として必要な制度など、働き方の違いにかかわらず同一にすべき福祉条件等についてはすべて「均等処遇」とし

ていく。その際の基準は、正社員の労働条件に置く。』という『JSDにおける均等・均衡の考え方』に従って取り組みを進めている。

具体的には、2008年の春闘時に以下のような産別ミニマム方針を掲げて、全加盟企業別労使で協定締結を目指した。

2008年春闘産別ミニマム方針

1) 均等・均衡待遇に向けた概念・基準の整理と各種制度の協定化
「合理的理由とする判断要素」に基づき、企業労使において均等・均衡待遇の概念・基準の整理を行う。その上で均等・均衡待遇の具現化に向け各種制度の協定化を図る。
2) 育児短時間勤務制度の拡充
育児短時間勤務の対象となる子どもは小学校就学前までに拡大することを協定化する。尚、現状の契約時間では育児が困難なパートタイマー等も含めた取り組みを行う。
3) 企業内最低賃金の協定化
生活保障の観点から、産別最低賃金の新設・改定に不可欠な「時間給」をはじめ、「月例賃金」「年間収入」を企業内最賃として協定化する。尚、協定化にあたっては法定最賃との優位性を確保した取り組みを進める。
4) 労働者の健康と生活に配慮した労働時間に関する協定化
長時間労働を改善し、心身の健康確保やワークライフバランスに向けた取り組みを推進する。

(出所：JSD提供資料)

その取り組みの結果としては、次のような成果が得られた。

1) 均等・均衡待遇に向けた取り組み

142組織（約80%）が均等・均衡待遇に向けた取り組みに着手した。春の交渉を通じて多くの組織が均等均衡待遇に向けた労使専門委員会の設置や均等均衡待遇に向けた執行部案の説明を行い、通年の労使協議を通じた取り組みが図られた結果、多くの単位組合で非正社員の処遇改善にかかわる以下のような労使協定の締結が実現した。

- ① 雇用形態の多様化に対応した人事制度の改正（パート社員の役職任用制度を部門長代行から店長まで引き上げ等）
- ② 雇用転換制度の導入
- ③ 非正社員への慶弔休暇の付与（有給化）
- ④ 非正社員の連休制度の導入
- ⑤ 育児休業制度を法定の1年から社員同様3歳まで延長
- ⑥ パート自己啓発報奨制度を新設
- ⑦ パート社員の交通費の上限を撤廃
- ⑧ パート社員に対する教育制度の整備
- ⑨ 65歳までの雇用制度を協定化・労災の付加給付を社員同様に設定

2) 育児短時間勤務制度の拡充（小学校就学時までの延長）

いわゆる正社員に対しては、約150組織（全体の約8割）、パートタイマーに対しては、64組織（全体の約4割）が小学校就学までの育児短時間勤務制度の拡充を実現したが、2009年時点

では小学校就学時を超えて期間の延長に取り組む組織が増加している。今後は、制度の拡充を継続していくとともに、パートタイマーの取得率を上げていくことが課題と捉えている。

3) 企業内最賃の協定化

企業内最賃については、高卒初任給の協定化を実現した単位組合が111組織（単純平均額152,163円）、パートタイマーを含む時間給の協定化を実現した単位組合が77組織（単純平均額742円）であった。時間給の協定化を実現した単位組合数は、一昨年と比べて2倍以上となった。

4) 労働者の健康と生活に配慮した労働時間に関する協定化

バースデー、アニバーサリー、家族の出産（孫も対象）、ボランティア、自己啓発、スクールイベント等々の目的別休暇の設定については、休暇の趣旨を踏まえながらパートタイマーも対象とした取り組みが進んだ。

6. 非正規労働者の職業能力開発

産別として実施している職業能力開発ということでは、百貨店産業での経営者団体との取り組みとして、日本百貨店協会に設立した教育資格制度が上げられる。具体的には、「百貨店プロセッルス資格制度」と「百貨店食品安全アドバイザー検定資格制度」であるが、資格の認定要件に、実務研修や通信教育、通学講座などを組み入れながら、実務知識のブラッシュアップやスキルアップをできるような運営をおこなっている。

7. 非正規労働者の正社員登用の現状

今までの問題は、パートタイマーで入職すると、最後までパートタイマーとして働くしかなかったことである。これまで正社員への転換の道がなかった単位組合が多かったが、現状では、雇用形態間の雇用転換ができるような取り組みを行っている加盟組織も増えつつある。

例えば百貨店のB社では、パートで入っても、それぞれの雇用形態にブリッジを掛けて、パートタイマーから契約社員、契約社員から正社員という雇用形態間の転換を制度化している。その一方で、家族的責任を担っている等々の事情で、フルタイムで働けない方は、パートタイマーの上位級を設け、正社員同様に職務任用をしている。

総合スーパーのC社においては、一体型の人事制度と呼んでいるが、パートタイマーを職能レベルで細かく3段階程度に分け、段階に応じて正社員の役職、または職務内容をほぼ同一にして人事運営を行っている。まだ同一価値労働同一賃金にまで至っていないというのが課題であるが、退職金の支給以外はほぼ均等に近い処遇が図られてきている。この制度では、労働時間が長くなれば職務レベルも上がり、パートタイマーのまま本社員と同じ役職登用の試験をパスし、マネジメント職務に就くことができる。また、本人の希望で本社員になることもできることになっている。

他の企業では、パートタイマーのまま店長になれるというような制度を持っている所もあるが、C社の事例は、管理職までは、パートタイマーとしての雇用で就けるが、そこから店長になるときは、本社員にならなくてはいけない。パートタイマーから本社員になるということは、当然、働き方や拘束性が変わる。具体的には、1週の労働時間が40時間になるという点、シフトに組み込まれる点、広域配転義務が出てくるという点等がある。2008年は、年間に40人ぐらいの方がこの制度でパートタイマーから本社員に移ったとのことである。

(2) 流通関連A社労働組合

実施日：2009年4月20日

インタビュー：A社労働組合委員長

インタビュアー：佐藤、阿部、池添、木村、明石、田中、草野、千葉、小熊、南雲（執筆）

1. 企業・労働組合に関する基本的事項

(1) 企業概要

A社は食品を中心としたスーパーマーケットチェーン¹を展開している。このチェーン全体の、2009年3月現在の従業員数は約27,000名であり、うち正社員が約4,600名、非正社員が約23,000名である（図表1）。非正社員の内訳は、嘱託（約420名）、契約社員（約250名）、パートタイマー（約14,000名）、アルバイト（約7,800名、60歳以上のエルダーも含む）でありパートタイマーが全従業員の半数以上を占めている。なお、定年年齢は60歳である（嘱託、エルダーは65歳まで）。

ここで、パートタイマー制度（アルバイト含む）の概要を見ると、アルバイト、ショート、MS、ミドル、ロングという区分があるが、それぞれ1週間の契約労働時間によって区分がされており、社会保険の適用、契約期間、共済会や労働組合への加入が異なっている（図表2）。また、パートタイマーに適用される等級制度を見ると○～Vまでに区分され、昇給額、一時金の有無、ユニオン・シヨップ制の適用有無が決められている。なお、パートタイマー区分によって、昇級できる上限も決まっている。要するに、ロング（平均7時間）のみ最上位の5等級まで行ける制度である。この制度の考え方としては、勤務時間が短時間のパートにはフルタイムと同等の働き方ができないので、高い等級の役割はあたえられないということが背景にある。この意味で、正社員の働き方を基準にパートの等級を設計している。ただし、一定のところまでは昇級可能である。

図表3は、水産部門のパートタイマー等級基準をもとに、制度のイメージを示したものである。評価項目は「意欲・態度・基本ルール」「接客」「環境整備・基本動作」「商品・売場管理・衛生管理」「盛付・パック・値付・品出」「調理」とあり、各等級で求められる具体的な技能レベルが1セルにつき1～7項目書かれている。これもをもとにパートタイマーの昇級が判断される。なお、ロングの場合、経験3年程度でⅢ級に上げられるのが標準である。

¹ なお、国内第一号スーパーの設立は1961年である。

図表1 従業員・組合員構成と組合員比率

単位:人

	従業員合計			組織率
	組合員	非組合員		
総計	27,444	5,256	22,188	19.2%
正社員	4,610	3,956	654	85.8%
管理社員	1,240	652	588	52.6%
一般社員	3,370	3,304	66	98.0%
非正規計	22,834	1,300	21,534	5.7%
嘱託	415	167	248	40.2%
契約社員	258	244	14	94.6%
パートタイマー	14,364	889	13,475	6.2%
ロング	3,021	889	2,132	29.4%
ミドル	7,483	0	7,483	0.0%
MS	333	0	333	0.0%
ショート	1,549	0	1,549	0.0%
エルダー	1,978	0	1,978	0.0%
アルバイト	7,797	0	7,797	0.0%

(注) 2009年3月10日現在の数値。出所: A社労働組合提供資料

図表2 パートタイマー制度

アルバイト・パートタイマー区分

区分	アルバイト	S(ショート)	MS	M(ミドル)	L(ロング) ○～Ⅲ級	L(ロング) Ⅳ・Ⅴ級
1週間の契約時間	35時間以内	16時間以内	月間60時間以上 80時間未満	20時間以上 25時間以内	30時間以上 35時間以内	30時間以上 35時間以内
社会保険	(一部あり)	なし	なし	雇用保険	健康保険 厚生年金 雇用保険	健康保険 厚生年金 雇用保険
契約期間	3ヶ月	6ヶ月	6ヶ月	6ヶ月	6ヶ月	1年
共済会・労働組合	未加入	未加入	未加入	共済会	共済会	共済会・労働組合
昇級	なし	なし	Ⅳ級まで	Ⅳ級まで	Ⅴ級まで	

パートタイマー等級制度

等級	イメージ	昇級	年間一時金	ユニオン ショップ	昇級条件
Ⅴ級	業務推進トレーナー 調理技能トレーナー	50円	あり	○	筆記・面接試験 (技能コース:技能検定・面接)
Ⅳ級	業務推進エキスパート 調理技能エキスパート	ロング50円 ※L・MS20円	あり	ロング のみ○	筆記・面接試験 (技能コース:技能検定・商品知識) ※M・MSⅣ級は面接なし
Ⅲ級	上級	15円	あり		チェックシートを用いた昇級審査 (年2回)
Ⅱ級	中級	10円	なし		
Ⅰ級	初級	5円	なし		
○級	新人	0円	なし		

出所: A社労働組合提供資料

図表3 パートタイマー等級制度のイメージ (水産部門)

評価項目	Ⅰ級	Ⅱ級	Ⅲ級	Ⅳ級	Ⅴ級
		Ⅰ級業務が全て できる	業務・調理コース別の Ⅱ級までの業務 が全てできる	業務・調理コース別の Ⅲ級までの業務 が全てできる	業務・調理コース別の Ⅳ級までの業務 が全てできる
意欲・態度 基本ルール					
接客					
環境整備・基本動作					
販売・売場管理 衛生管理					
盛り・パック 値付・品出		業務推進コース			
調理		調理技能コース			

(注) 実際は表中の斜線部以外に具体的な到達水準が記入されている (内部資料のため割愛)。

出所: A社労働組合提供資料

(2) A社労働組合概要

A社労働組合は、1971年12月に結成され、上部団体としてサービス・流通連合（JSD）に加盟している。A社労働組合は店舗ごとに支部を持っており、支部数は210である。なお専従の体制は、役員9名²、職員2名である。

2. 非正規労働者の組織化プロセスと労働組合の現状

A社労働組合がパートタイマーの組織化を行ったのは1987年9月である。その際、組織化対象はパートでもクローバー社員（現在のロングIV、V級）と呼ばれる人たちであった。かつては、会社側はパートの組織化に理解を示さず、組織化があまり進まなかった。だが最近では、パートが基幹的な労働者になっているという認識を会社側もし始めており、パートの声を反映しなければ経営が立ち行かないという認識を持っている。そのため、会社側もパートの組織化は好意的に受け止めている。

現在の組織状況としては、組合員数は5,256名で、内訳は正社員3,956名、嘱託167名、契約社員244名、パートタイマー889名である（図表1、前出）。組合員の範囲は、正社員（店課長以上とM1等級以上を除く）、嘱託（薬剤師、短時間勤務者除く）、契約社員、パートタイマー（ロングかつIV・V等級のみ）で、60歳の誕生日を過ぎていない従業員に限定されている。なお、正社員では店長クラス以上は全て非組合員であり、パートタイマーでも該当者にはユニオン・ショップ制が適用される。組織率は全体では19.2%であるが、雇用形態別にばらつきがあり、正社員が85.8%（管理社員52.6%、一般社員98.0%）、嘱託40.2%、契約社員94.6%、パートタイマー6.2%（ただしロングのみ29.4%）、アルバイト0%となっているが、非正社員全体の組織率は5.7%である。

現在は、パートの組合員の範囲の拡大を労使で協議中である。会社側も社会保険加入者は組合員にするということに理解を示している（MS、ショート（勤続が短い人が多い）は社会保険未加入者がいる）。

3. 非正規労働者の活用・処遇

(1) 非正社員として働く理由

A社労働組合の組合員アンケート（図表4）で、パートタイマーという雇用形態で働いている理由をみると、「家計の補助」という回答が最も多く、以下「自分の都合のよい時間に働けるから」「家庭生活や他の活動と両立しやすい」「通勤時間が短い」という回答が多い。したがって、家計補助のため、通勤時間が短い職場で、仕事以外の活動と両立させながら、都合のよい時間に働いている人の割合が高い（回答者には非組合員含む）。

(2) 仕事の難易度についての認識

続いて、同じアンケートで、パートタイマーの仕事の難易度についての認識をみると、約5割が正社員より低いと認識しており、ほぼ同じもしくは正社員より高いと認識しているのは約2割である。

² うち、1名をJSDに派遣している。

図表4 パートタイマーの仕事の難易度についての認識—正社員との比較

上段: %、下段: 人

	正社員より高い	ほぼ同じ	正社員より低い	同じ部門にない	わからない	総計
近畿圏	2.2 (21)	17.0 (163)	50.9 (488)	7.1 (68)	22.8 (219)	100.0 (959)
首都圏	3.1 (26)	18.4 (153)	45.3 (377)	8.7 (72)	24.5 (204)	100.0 (832)
総計	2.6 (47)	17.6 (316)	48.3 (865)	7.8 (140)	23.6 (423)	100.0 (1791)

(注)「現在のあなたの仕事のレベルは、同じ部門の正社員と比べてどう思いますか?」という問いに対するパートタイム組合員の回答。なお、回答者には非組合員を含んでいる。

出所: A社労働組合提供資料

(3) 「均衡」賃金の考え方

パートタイマーの賃金は地域相場ベースが基本であるが、同時に「均衡」賃金の考え方も賃金決定要素の1つになっている。その際、現場の働き方だけをみると正社員と同等の職務・働き方のパートタイマーはいるが、正社員は企業からの拘束度合い（転勤の有無、勤務時間帯³など）が高いことを考慮して「均衡」賃金を設定している⁴。なお賃上げについては、組織化後、昇級時の賃金の上がり幅を交渉している。

均衡処遇についての現場の理解はまだ不十分と組合は考えている。労使双方の教育が必要だが、特に店舗の管理職層に対しては「均衡処遇とは何か」というところから重点的に教育を行う必要性を感じている。

4. 非正規労働者の職業能力開発・キャリアアビジョンのあり方について

(1) パートタイマーの人材育成・能力開発の仕組み

パートタイマーの能力開発としては、等級基準（図表3参照、前出）に基づいたOJTを基本としている。OJTにあたっては、部門（水産、農産、畜産などの区分がある）ごとにチームが教育を行っている。そのほか、地域ごとに教育センターが設置されており、技術系水産、技術系畜産など、技術を要する職種は選抜教育も行っている。

5. 非正規労働者（パートタイマー・店舗限定契約社員）と正社員の転換制度

A社では2007年に正社員転換制度がスタートしている。これは、正社員とパートタイマーの中間に、店舗限定契約社員を置くというものである。店舗限定契約社員は、店舗の異動はないが、働き方（労働時間、時間帯など）は店舗の正社員と同様である。A社労使は、パートタイマーから店舗限定契約社員を経て正社員になるというキャリアパスを想定しており、正社員への転換実

³ 正社員は7:00~22:30の月間変形シフト。

⁴ 裏を返せば、パートで働く理由としては近所で働きたい、通勤、勤務時間が多かったので、拘束度合いが低い働き方を望んでいるとA社労働組合は解釈している。

績としては、2007～2009年夏にかけて約100名の契約社員が正社員に登用された。

A社労働組合執行部としては、正社員とパートで個人の能力が異なるとは考えていない。むしろ、自分が選択可能な労働環境が限られているのでパートとして働いていると認識している。それゆえ、パートも自分のライフステージなどが変われば正社員として働くことができると考えている。実際に、限られた勤務時間の中では、正社員と比較して同等以上の職務をこなしていると認識しているパートも1/3くらいいる。

それゆえ、上記のような店舗限定契約社員を経て正社員になれる制度をつくったが、これは逆に正社員が店舗限定契約社員やパートに転換できる制度でもある。このような双方向の制度をつくったのは、現在正社員であっても、選択可能な労働環境が変わるという考え方である。この考え方がより労使に浸透すれば、パートの組織化も一層進むと労働組合は考えている。

契約社員の中には就職活動の際に正社員になれなかったもので、契約社員として働いている層があり、以前はこの層の不満が大きかった。2007年以降は、正社員転換制度をつくって納得を得られるよう労使で努めている。

(3) 流通関連B社労働組合

実施日：2009年5月14日

インタビュー：B社労働組合中央役員

インタビュアー：佐藤、池添、水谷、明石、田中、草野、成川、千葉、南雲、小熊（執筆）

1. 企業ならびに労働組合に関する基本的事項

(1) 企業概要と労働者の区分

B社は、百貨店事業を中心とする流通業の企業である。雇用区分ならびに雇用区分ごとの構成は以下のとおりとなっている。いわゆる正社員が半数強。有期雇用社員の中ではパート社員が最も多く、3割弱。近年は定年後再雇用社員が、定年者の増加に伴い比率を増している。（区分ならびに数値は、平成21年5月当時現在）

雇用形態	契約形態	労働時間	備考
社員	無期契約	1841H/年	60歳定年
契約社員	有期契約	1863H/年	1年毎に更新 60歳上限
パート社員		30H/週 以内	
定年後再雇用社員		個別契約による (フルタイムと短時間の 両方がある)	

(2) 従業員数と組合組織員数（数値は平成21年5月当時現在）

従業員数は1万人を超え、女性比率は35%程度。一部の嘱託員を除き、全ての雇用形態を組織化しているので、職務上の非組合員を除き、殆どの自社雇用の従業員が組合員となっている。

(3) 雇用形態別（社員含む）の構成・比率の決定指標

雇用者数は、全社・事業所の労使間で毎年度の事業計画に基づく計画員数を確認している。そのため、構成比率は結果でしかない。

(4) 組織化対象としている労働者の範囲

ユニオンショップ制で、全ての雇用形態を組織化している。パート社員や契約社員などの有期雇用社員は最初の雇用契約更新時に組合員となる。

2. 有期雇用社員の組織化ならびに労働組合活動への参加状況について

有期雇用社員の組織化は、パート社員を1995年に、契約社員を1998年に行った。後の2002年には定年後再雇用社員を、2003年に新設した販売専任の契約社員を同年に組織化した。また、定年後再雇用社員は、2006年に有期雇用社員の60歳時での契約満了者にも対象を拡充・制度化するとともに、正社員からの再雇用者についても短時間契約や業務内容を限定した雇用区分を新設し、同年の2006年に組織化した。

組織化対象の範囲については、雇用形態にかかわらず同等の権利・義務を負うという原則のもと、個別雇用形態ごとに対象者の雇用・労働条件にかかわる「労働時間」「賃金体系」「業務内容」等に対して協議決定の執行委任を労働組合として受けることが可能かどうかを整理しながら決定

してきた。

組織化の意義は、企業にとっては生産性向上や求心力の向上、労働組合にとっては、経営への発言力を高めるとともに、現場の声を経営に反映することや組織としての一体感の醸成、働きがい・やりがいの向上による企業競争力強化、さらには働きやすい職場づくりなどを通じた労働条件の向上にある。そのこと自体が企業内労働組合としての役割と責任であるとの考えをもって、組織化に取り組んだ。

一連のプロセスにおいては、組織化の意義や効果などについて、経営者と対象者双方の理解を得ながら進めてきたので、比較的スムーズに実現した。議論の過程で反対されることは無かった。

有期雇用社員の労組活動への参加状況としては、組合員としての権利・義務は雇用形態に関わりなく同等なので、有期雇用社員で役員となっている者もいる。また、後述の生産性向上のための現場活動では全従業員が参加しているので、雇用形態間の差はまったくなく、労使協議の場にも出席する。

3. 有期雇用社員の「発言」への対応

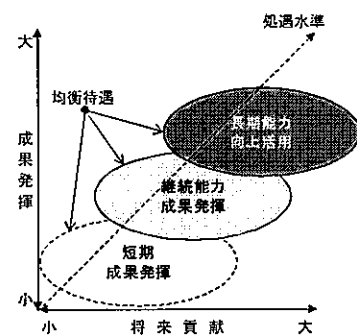
組合員の権利・義務の同等原則に基づき、組合としての日常の組織活動や職場活動、機関審議は雇用形態に違いを設けずに行っている。また、生産性向上を目的とした部門、事業所、全社の各段階の労使協議体を設置し、取引先からの派遣販売スタッフも含めた全従業員の提案・意見を経営マネジメントに反映する仕組みを持っている。また、告発に関しては、労使双方に通報窓口を設置し、公益通報者保護法に準拠して処理を行っている。

4. 有期雇用社員の活用・処遇

雇用区分のなかで職種と労働時間で整理を行うとともに、目標設定に基づく能力や成果発揮度を年数回の上長との面談を通じて評価し賃金に反映させる仕組みを導入している。また、本人の働き方へのニーズとキャリア形成ニーズに対応できるように、雇用形態間の転換制度や社員への優先採用制度、同一雇用形態内では、上級職を設置している。これら人事関連の制度化は、労使の専門委員会を設置して協議しながら制度設計を行うとともに、労働条件の問題でもあるので組織機関会議での審議・決定を経て行っている。

処遇面では、雇用形態の違いによって、違うことの合理性がないものは均等に、労働者の将来貢献期待や成果発揮度、契約上の拘束度などの違いによって、違うことの合理性が保たれる部分については、その違いに応じてバランスを取っていかうという考え方のもとで、均等均衡処遇についての取り組みを進めている。具体的には、育児や介護、慶弔関係等の福祉諸制度や、健康・安全といった人として同等に守られる権利を有するような問題については、社員と同水準に合わせている。また、賃金レベルについては期待される成果や将来貢献といった雇用形態間の労働価値の違いを総合的に反映した水準とすることで均衡がはかれるような賃金体系を組み立てているが、その水準格差の適正性については点検を行いながら必要に応じて是正を図ることにしている。

《賃金処遇均衡のイメージ図》



資料出所：B社労働組合提供資料

5. 有期雇用社員の人材育成・教育訓練

有期雇用社員の教育訓練については、社員と同様にOJTを中心として実施しているが、その他スキルアップ・キャリアアップの教育プログラムを設けている。自分の希望と、職場の要請の両方の要素で好きな教育を選んで受けられるという仕組みとなっており、資格取得や、知識・技術習得の積極的支援を行っている。

6. 有期雇用社員の社員への登用の状況

社員登用については、優先採用制度として運営しているが、目標管理を行うための面談等の人事アセスメントの中で、本人希望を把握している。相応の経験年数と人事考課運営のなかでの一定の評定マークを条件としており、制度導入から数年が経過する中で、毎年一定規模での優先採用が行われている。

7. 有期雇用社員の雇用保障

組織化している労働者の雇用については、労働組合として契約期間内（原則1年間）の雇用確保を執行委任の範囲としている。契約更新においては、適正な契約更新手続きが行われているかのチェックと、必要に応じた是正要求を行うことを基本としている。

(4) 電機連合（全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会）

実施日：2010年1月26日

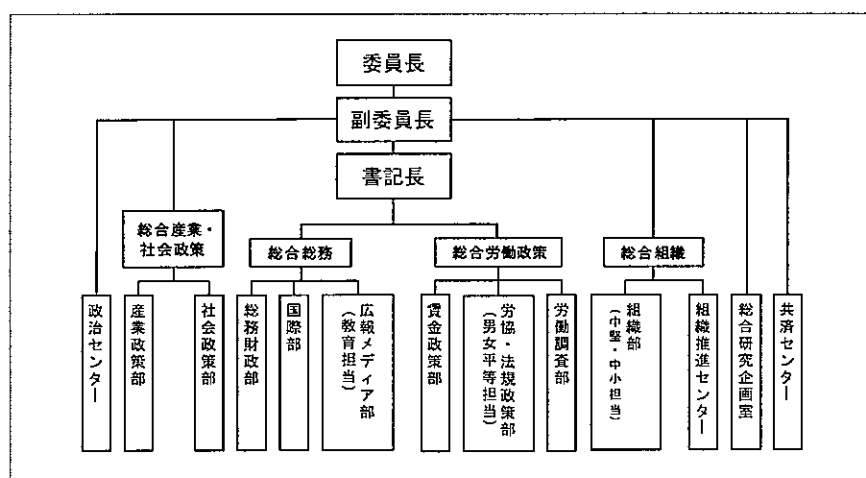
インタビュイー：電機連合中央執行委員・組織部長 内田幸雄 氏

インタビュアー：佐藤、阿部、池添、木村、佐野、山根木、龍井、南雲（執筆）

1. 電機連合の概要

結成：1953年6月1日

組織（本部機構）：下図のとおり



出所：電機連合ホームページ

人員・構成組織（2009年11月現在、電機連合調べ）

組織人員：616,571名

本部直加盟：158単組、地協直加盟：68単組

本部役員（2009年11月現在）

中央執行委員長1名、副中央執行委員長1名、書記長1名、書記次長3名、中央執行委員9名

2. 非正規労働者問題のとりえ方

(1) 電機産業の雇用形態の特徴

電機産業の大手企業では、1990年代後半から正規従業員数が急速に減少している。電機連合加盟組織の企業に働いている人の就業形態は、2008年10月段階で、正社員が7割弱、派遣労働者が約15%、請負労働者が約12%である。有期契約社員、定年後雇用延長者、パート・アルバイトは、合計しても4%程度である。要するに、電機連合傘下单組の非正規労働者は間接雇用が中心である。15～20年くらい前は、パートタイマーや有期契約社員が多かったが、この10年くらいで急速に間接雇用の派遣労働者が増加した。

(2) 非正規労働者の位置づけについて

電機産業は熾烈なグローバル競争にさらされると同時に、近年は製品サイクルが短くなっており、これにどう対応するかが競争のポイントとなっている。それゆえ、間接雇用の派遣・請

負労働者も活用しながら、生産の変動への対応を図っている。

このような状況のなか、電機連合としては、派遣・請負労働者も「共に働くパートナー」として位置づけ、共に認め合える職場をつくっていくことをめざすとともに、雇用形態に関わらず均衡の取れた労働条件の実現を図るべく活動を行っている。具体的には、傘下の単組の合意をとった上で、以下のような取り組みを行っている。

(3) 派遣労働者の権利保護ガイドライン

「電機産業における派遣労働者の権利保護ガイドライン」（2001年1月成立、2005年1月改定）は、派遣労働者受け入れ側が適正な受け入れを行うという観点から作成された¹。改定版ガイドライン（図表1）は、派遣労働者を「ともに働くパートナー」として位置付けたうえで、派遣法の趣旨に則って、派遣労働者の権利保護を行うという方針を打ち出したものである。とくに、派遣労働者受入側の会社・労働組合は、派遣労働に関するあらゆる事項について労使協議を行うとしている。

図表1 派遣労働者の権利保護ガイドライン（改定版）の基本スタンス

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. 受入会社・労組は、派遣労働者を「ともに働くパートナー」として位置付ける。2. 「労働者派遣法」の趣旨を生かし、派遣労働者の権利保護の立場に立った適正なルールづくりを行う。3. 派遣会社・労組、受入会社・労組は「労働者派遣法」等、関連する法律を遵守する。4. 受入会社・労組は派遣労働に関する全ての事項について労使協議を行う。5. 派遣会社労組・受入会社労組間の連携強化をはかる。6. 派遣労働者の組織化をはかる。 <p>※下線は筆者による。</p> |
|--|

出所：電機連合提供資料

なお、労使協議の項目として挙げられている内容は10項目あり、具体的には派遣労働者受け入れの理由・必要性、業務内容、受け入れ規模、契約期間、就業場所、契約条件、具体的管理方法、契約会社の名前、法令順守の状況（派遣法遵守、社会保険・雇用保険の加入等のチェック）、その他である。特筆すべきは、契約期間や契約条件についても協議事項としていることである。電機連合は、会社側がこれを受け入れることは簡単ではないかもしれないが、ここまで踏み込まないと派遣労働者の格差問題は解決しないと考えている。

(4) 労働協約改訂における派遣・請負労働者に対する取り組み

電機連合は労働協約改訂（「産別統一目標基準」を設定し、その内容に沿って傘下单組の労働協約を改定する取り組み）のなかでも、派遣・請負労働者に対する取り組みを行っている。近年では、2006年には「構内請負を含めた安全衛生管理体制の構築」と銘うって、構内請負を含めた安全管理体制の構築をはかった。具体的には、構内請負を活用している事業所において、構内請負の現場責任者を交えた安全衛生連絡会の設置、および安全衛生委員会への構内請負の

¹ このガイドラインは指針として出したものであり、現状では必ずしも実現していないと思われる。正確な実施状況の把握には、具体的な調査を待たねばならない。なお、2001年段階のガイドラインは、派遣・請負労働者の人数を制限することを意図していたが、2005年の改定版では、派遣・請負労働者がいないと電機産業が成り立たないという認識のもとで作成されたものであり、両者で産別としての意識の変化があった。

現場責任者の出席（オブザーバー参加）を労働協約に盛り込むべく取り組みを進めた。

また、2008年の労働協約改訂では、「派遣・請負労働者等の受け入れに関わる労使協議の推進」と銘打ち、派遣・請負労働者の受け入れと活用の適正化にむけて、労使協議の場を設置するか、または既設の委員会の付議事項とするべく運動を行った。

3. 正規労働者の組織化について

(1) 非正規労働者の組織化

前述のように、電機産業における非正規労働者は、間接雇用が中心である。電機連合としては、この間接雇用の労働者の組織化について、2007年に図表2左側にあるような方針を出し、現在も取り組みを進めている。この方針のポイントは、資本関係のある派遣会社と請負会社の労働者については、企業グループ一括加盟組織²内で組織化をし、それ以外の独立系派遣・請負会社については電機連合本部で取り組みを行う点である。

グループ内派遣・請負企業に対する組織化の取り組みについては、取り組みを進めている単組・労連がある一方で、その取り組みは必ずしも他のところへ波及していない。電機連合としては、今後は成功事例を積み重ね、情報を共有することによって、組織化およびその後の運営イメージを他のところに浸透させていくことが必要だと考えている。

電機連合本部による独立系派遣会社の組織化実績としては、メイテックフィルダーズ³、アルプス技研⁴という技術者派遣の会社で労働組合をつくっている⁵。電機連合は現在、技術者派遣会社に加えて、製造派遣・製造請負の会社に対する組織化の取り組みを進めている。

なお、直接雇用の非正規労働者の組織化については、おなじく2007年に図表2右側のように方針を出し、組織化の取り組みをすすめているところである。

(2) 課題と方向性

ただし、電機連合では、現状では必ずしも十分に非正規労働者の組織化が進んでいるとは評価していない。現実として、直接雇用の非正規労働者は比率が少なく、間接雇用の労働者は職場の過半数代表制の計算の中に入らないという状況がある。そのため、非正規労働者の組織化の必要性について、一部を除いて単組リーダーおよび経営者の認識は、いまだ薄いという感触を持っている。

² 現在、電機連合傘下の大企業組合の多くが、企業グループを加盟単位としている（労連一括加盟）。

³ 2006年12月に労組結成、現在はメイテック労連として電機連合に加盟。

⁴ 2008年11月に労組結成、電機連合加盟は2009年1月。

⁵ なお、独立系派遣会社の組織化については、派遣元での取り組みも進めているが、実際に組織化まで至った事例はまだない。

図表2 電機連合における非正規労働者に対する組織化の考え方

間接雇用		直接雇用 (パートタイム労働者・有期契約労働者)
(1) グループ内派遣・請負企業への対応	(2) グループ外派遣・請負企業への対応	
<p>①対象とする派遣・請負会社 同一企業グループ内にある人材派遣会社・業務請負会社については、<u>企業グループにおける中核企業労組や関連労連の支援により組織化を図ることとする</u>。組織化した人材派遣会社・業務請負会社の労働組合は当該関連労連及び電機連合に加盟することとする。</p> <p>②対象とする派遣・請負労働者 「雇用」に対する考え方が多様化する中で、<u>組織化の対象とするのは、常用型派遣労働者、期間の定めのない雇用契約労働者とする</u>。但し、対象範囲を拡大する場合は各組合に一任する。</p>	<p>①派遣労働者 加盟組合と資本関係のない人材派遣会社で電機・電子・情報産業を中心に派遣を行う<u>全国規模の会社については電機連合本部（組織推進センター）主体で、また、地場の人材派遣会社については地協主体で、組織化に取り組む</u>。</p> <p>②請負労働者 加盟組合と資本関係のない<u>全国規模の業務請負会社については電機連合本部（組織推進センター）主体で、また、地場の業務請負会社については地協主体で、組織化に取り組む</u>。</p>	<p>①組織化の目的 パートタイム労働者・有期契約労働者の労働条件改善に努力し、同企業に働く全ての労働者の労働条件向上と連帯を強化する。</p> <p>②組織化対象 組織化対象としては電機企業に働く直接雇用の非典型雇用労働者（パートタイム労働者・有期契約労働者）すべてを対象とするが、当面は労働時間と雇用期間の両面から区分を設け取り組むこととする。<u>当面の組織化対象はフルタイム型のパートタイム労働者、有期契約労働者、および、短時間勤務でも一定期間雇用を継続（1回以上更新し1年以上勤続）したパートタイム労働者とする</u>。しかし、組織形態との関係も踏まえながら、具体的には各組合に一任する。</p> <p>③組織化の形態 産別組織全体として取り組むことを念頭に、各組合の組織事情を踏まえて組織化に取り組むことを基本とする。<u>組織化の形態は、現在の各労組の組合員化を基本に取り組み努力をする（パートタイム労働者・有期契約労働者だけの労働組合結成ではなく、同一の組合にすることをめざすこととする）</u>。組織化に当たっては、組合規約上の組合員として、かつ、労働協約上の組合員とする（協約適用については正社員組合員と同様に適用できる条項は適用する。できない条項は別途労使確認する）。</p>

(注) 下線は筆者による。

出所：第55回定期大会（2007年）『非典型・組織化プロジェクト報告書』

現状では、自社に労働組合ができれば営業上不利になると懸念する派遣・請負会社の経営者が多い。これに対して、個別企業というよりはむしろ業界団体への取り組みとして、派遣・請負労働者の組織化を働きかけていく方針である。

また、請負労働者を受け入れている会社の単組でも、請負価格交渉の実態を知らないケースが多い。このような現実をふまえ、電機連合では現在、具体的な請負契約の取引内容、請負価格および請負労働者の労働条件の決定要因、営業交渉の実態などを明らかにするための研究会を行い、労働組合としてどのような関与が可能なのか検討している。

4. 非正規労働者（間接雇用労働者）の「発言」への対応

直接雇用の非正規労働者に関しては、組織化がされていれば基本的に単組内で対応している。これに対して、間接雇用労働者の場合は、そもそも組織化自体が進んでいない。しかし、2008年秋のリーマンショック以降、「派遣切り」が社会問題化するようになり、電機連合にも多くの相談が寄せられるようになった。そのため、電機連合では「非正規労働者支援のカンパ」を実施して非正規労働者の生活支援や職業訓練などにカンパ金を拠出した。また、各構成組織において間接雇用労働者が疎外感を感じないように、コミュニケーションを図る取り組みとして、相談窓口を設定・周知するなどの組織対策を実施してきた。

5. 非正規労働者の処遇改善

－「均衡ある処遇」についての考え方

電機連合では、「同一労働同一賃金」の原則にのっとり、「時間給概念」を確立したうえで、公正な処遇を行っていくべきという考え方を打ち出している⁶。ここでいう「時間給概念」とは、正社員の月給には学歴や勤続などの年功的要素があることを考慮し、各種手当を基本賃金に算入したうえで、仕事や職種ごとに時間当たり賃金を算定するという考え方である。そして公正な処遇は、このように算定された時間当たり賃金を基礎にして考えるべきであるとしている⁷。

これらを前提とした非正規労働者の公正な処遇としては、賃金については「均衡ある処遇」という考え方を打ち出している⁸。実際の電機産業での働き方をみると、正規と非正規の仕事の内容に違いがなく労働時間のみが異なっているケースは少ないという現実に鑑み、役割、責任（職責）、異動の有無などに差異が認められるケースが多く、その場合は「その違いを反映した『均衡ある処遇』を確立することが必要である」としている。

そのほか福利厚生については、正社員と同様の利用ができるようにすること、住宅や独身寮等についても原則として正社員に準じた取扱いにするよう努めること、という方針を打ち出している⁹。教育訓練に関しては、直接雇用の労働者に対しても「就業実態に応じた教育訓練を計画的に実施するように努め」、とりわけ職務内容が正社員と同一の場合には、正社員に適用している教育訓練制度を同様に適用することとしている¹⁰。

6. 労働者派遣法改正に関して

電機連合では、労働者派遣法について以下のような考え方¹¹を持っている。基本的には、登録型派遣については一般業務については禁止し、常用型に移行すべきであると考えている。さらに、このことを踏まえ、製造派遣についても登録型の一般業務を廃止し、常用型については派遣元企業での「常用雇用」¹²を前提とし派遣労働者のキャリア形成や労働条件の向上に取り組むことを促すとしている。なお、常用型への移行に際しては、十分な移行期間を設けるべきとも主張している。

⁶ 第53回定期大会（2005年）：『多様な働き方と処遇のあり方に関する基本的な考え方と対応』

⁷ ただし、現段階では、電機連合で具体的に「時間給概念」にどこまで含めるかということまで踏み込んだ議論ができていないわけではなく、まとまるものでもないと考えている。電機連合の現状の判断としては、まず非正規の組織化を進め、均衡賃金を目指しての取り組みを進めながら、少しずつ均衡点が見えてくると考えている。

⁸ 同上。

⁹ 第55回定期大会（2007年）『非典型・組織化プロジェクト報告書』。

¹⁰ 同上。

¹¹ 電機連合提供資料。

¹² 電機連合では、「常用雇用」を「社会通念上一般的に用いられる『期間の定めのない雇用契約』」と定義している。

(5) 電機製造関連A社労働組合X（工場）支部

実施日：2010年1月18日

インタビュー：A社労働組合中央執行委員 兼 X支部労働組合支部書記長

インタビュアー：佐野（執筆）、松淵、南雲

1. 企業ならびに労働組合に関する基本的事項

電機メーカーA社は、電機製造関連持株会社の子会社である。A社の設立は1965年、X工場での製品製造開始は1969年であり、従業員数は約2,000名である（2010年3月31日現在）。

このうち、調査対象事業所（X工場）の従業員数は540名である。うち約40名が管理職層で、のこりの約500名が組合員。組合員のうち、約240名が直接部門、260名が間接部門に所属している。間接部門は日勤のみで、工場直庸契約社員も社員と同様に残業を行う。

X工場には、工場直庸契約社員が12名おり、すべて直接部門に所属している。所定労働時間は1日7時間だが、社員に合わせて7時間45分の勤務である（45分については、残業として扱い割り増しがある）。なお、有期雇用契約で全て女性である。

派遣社員は、事務職に20数名いる。直接部門には、現在はいない。近年のピーク時では、間接部門の事務職に50名程度。直接部門に多くて100名程度受け入れていた。加えて業務委託で来ている人が、設計部門には20名程度いる。派遣社員の受入数の予定や、事務職の派遣社員の契約更新の状況について、経営側から報告は受けている。

2002年に、企業合併したときに、工場直庸契約社員の制度をそのまま引き継いだ。工場直庸契約社員は、それ以降、採用していない。合併当時は41名の工場直庸契約社員がいたが、退職により徐々に減っている。工場直庸契約社員は全員を組織化している。工場直庸契約社員は、工場に自転車通勤できる範囲にいる主婦が多い。

ここ数年、業務量の増加に対しては、派遣社員の増員で対応してきた。しかし、派遣社員は、正社員よりも作業に不慣れなため、業務量に合わせて、正社員と同じ要員設定の基準で派遣社員を増員させると、正社員の負担が増してしまう。事業所の協議会で、正社員からそのことへの不満があがっていた。そこで、派遣社員を例えば50名増やすというときに、作業をおぼえさせる期間を考え、予想される業務量のピークの1ヶ月程度前から受け入れ、OJTを行うよう会社側に要望し、対応頂いたケースもある。

2. 非正規労働者の組織化ならびに非正規労働者の労働組合活動への参加状況について

前述のように2002年に、企業合併したときに、工場直庸契約社員の制度をそのまま引き継いだ。その時点で、すでに、工場直庸契約社員は組織化されていた。

3. 非正規労働者の「発言」への対応

職場での組合の委員会において、工場直庸契約社員から、正社員ととくに異なる要望が発言されるわけではない。苦情・相談の窓口は事務局である。そのほか、各職場の執行委員も工場直庸契約社員から不満や要望をきく体制にある。ただし、工場直庸契約社員からとくに大きな不満はきこえてこない。なお、余暇行事などは、工場直庸契約社員の組合員も参加する。

工場直庸契約社員も、正社員と同じく、組合の職場会に参加している。14名の職場委員は全て

正社員であり、工場直庸契約社員はいない。職場委員は、作業長につぐクラスの人が多い。

4. 非正規労働者の活用・処遇

X支部労働組合では、総合労働条件改善闘争において正社員の組合員について賃金改善が獲得できたとする、それに連動して、同じ割合分、工場直庸契約社員の組合員の賃金に反映させることになる。工場直庸契約社員の組合員の賃金については正社員の組合員の「みあい」という回答を会社からもらっている。一時金についても同様に、正社員の一時金の増加分に合わせて、同じ比率で、工場直庸契約社員の一時金も上がる。

工場直庸契約社員の時間給は1000円以上となっており、同地域のパートタイマーの賃金水準としては高いほうである。また、健康保険組合にも加入している。社員食堂の料金も、工場直庸契約社員は、社員価格で安い。派遣社員は通常価格となっている。

5. 非正規労働者の人材育成・教育訓練

作業長が管理する作業区に、2名から4名程度の社員が配置されている。そして、作業区によってはそのうちの1名が工場直庸契約社員であるという配置である。

工場直庸契約社員への仕事の割り振りは、作業長や同じ作業区の正社員により行われている。年配の女性が多いこともあり、負荷の大きい仕事は担当させないことが多い。工場直庸契約社員も、業務量の都合に合わせて、作業区をまたいだ異動がある。工場直庸契約社員は、経験年数も長く、複数の作業区を経験しており、技能習熟度合いが高いことから、意識的に育成をはかっているわけではない。

正社員については、育成を考えて、定期的に作業区間を異動させている。スキルマップをつくり、各工程の習熟度を把握しており、多能工化をはかっている。同様に、工場直庸契約社員もスキルマップで技能を把握している。

6. 非正規労働者の正社員への登用の状況

会社側に、工場直庸契約社員の正社員登用について要望し、2007年に男性の工場直庸契約社員1名が正社員に登用された実績がある。登用制度がないので、正確には中途採用で正社員に転換した。

7. 非正規労働者の雇用保障

X支部労働組合は工場直庸契約社員も雇用保障するという方針である。ただし、会社側から、工場直庸契約社員の雇い止めについて話されたこともないので、とくに雇用保障を会社側に明言して要望しているわけではない。

(6) 電機製造関連B社労使

実施日：2010年4月13日

インタビュー：(労組側) B社労働組合中央執行委員長、同中央副執行委員長、同中央書記長
(会社側) 人事部長、広報部長、人事部職員

インタビュアー：佐野（執筆）、松淵

1. ヒアリング先の企業・労働組合における非正規労働者に関する基本的事項

同社の要員構成は、正社員420名強、直接雇用の有期雇用者である嘱託社員が約80名弱である。嘱託社員のうち、約30名が60歳の定年後の再雇用者であり、約30名程度が運転手や警備員等の特別な職種に従事する人、さらに10名強が正社員と同様の仕事に従事する人となっている。

製品の性質上、生産量に関する計画を立てることができ、国内における競合他社も少数であることから、生産量について中長期的に予想を立てやすい。そのため生産量の見通しの不確実な変動に対応するための要員調整の手段として有期雇用の労働者や派遣労働者等を使う必要性は低いという労使の認識である。

定年後再雇用者の嘱託社員は、1年の有期雇用契約を結び、賃金水準は正社員よりも低く設定している。仕事内容や職場は、定年前と変わらない場合が多い。組合員が定年再雇用の嘱託社員となる場合は継続して組合員資格を有する。

定年後再雇用者および特別な職種を除く、10名強の正社員と同様の仕事に従事する嘱託社員は、1年間の有期雇用契約で雇われている点と、企業年金の扱い（年金受給の資格はない）を除き、正社員と同等の処遇を受けている。すなわち、賃金制度や賞与等は、正社員と共通である。正社員と同じ社員格付け制度に格付けされ、格付けに応じた賃金を支払われる。

B社は、過半数の株式を海外に本社のある企業が所有している外資系企業であり、海外本社に準じた社員格付け制度を導入している。下位から順に、A、P2、P1、PR、PS（仮称）という5段階のバンド（等級）がある。等級基準は細かな職務内容によるものではなく、およその仕事内容や責任を示したものとなっている。P1から下の3段階のバンドに格付けされた社員は、組合員である。PR以上は、管理職相当職であり、ライン管理者もしくは専門職制度上の専門職となる。10名強の嘱託社員もこの格付け制度により格付けされている。

職種は、生産職種が多いが、技術職や管理部門の事務職にも配置されている。離職は一人もおらず勤続年数は伸びており、5年程度となっている。

この10名強の嘱託社員は、現在すべて労働組合が組織化している。

関連会社（資本関係はない）から40名弱を労働者派遣契約により受け入れている。関連会社の常用の社員であり、関連会社の労働組合の組合員でもある。

2. 非正規労働者の組織化のプロセスについて

2000年代初頭以降、正社員と同様の仕事をする嘱託社員の人数が徐々に増加していった。その人数が10名程度になると、社内でも存在が「目立つよう」になった。嘱託社員は、当初、正社員と同様の仕事を担当し同様の働き方をしているにもかかわらず、正社員の処遇とのあいだに若干処遇の差があった。とくに同世代の正社員との処遇のちがいが問題であると、労使で考えるようになった。

人事部としては、嘱託社員について、有期の雇用契約で雇っているものの、正社員と同様の戦力として位置づけていることから、処遇を正社員にあわせることに前向きであった。

労働組合としては、非正規社員の組織化をはかるべきという産別の方針もあり、嘱託社員の組織化を行ったうえで、処遇を改善することを考えた。

そこで、労使で話し合いのうえ、2007年に、正社員と同様の仕事に従事する嘱託社員の処遇を正社員と同等にするとともに、労働組合はそうした嘱託社員を組織化した。労働組合としては、産別の方針からして、組織化のあとには労働条件の向上に取り組むことが必要と考えていた。そうしたなか、処遇の向上について経営側の合意が得られたため、組織化と同時に労働条件の向上を実現できた。

嘱託社員の労働条件の向上に伴う人件費コスト増は、大きな負担にならないと会社側は考えている。

組織化対象の嘱託社員にはユニオンショップ制を適用している。組合役員への被選挙権もあり、実際に1名、嘱託社員の役員（執行委員）がいる。執行委員の任期は2年であり、嘱託社員の雇用契約期間の1年よりも長い。労働組合は嘱託社員の組合員の雇用保障を重視していることから、実質的には矛盾はないとされる。むしろ、嘱託社員でも2年任期の執行委員になれるという実例を示すことは、嘱託社員として働く人にとって、企業が雇用保障を考えていることを象徴的に示すことにもなる。それゆえ労働組合は、嘱託社員が執行役員になることを前向きにとらえている。

組合員で定年後再雇用となった嘱託社員も組織化の対象となっている。定年後再雇用の制度を導入した後、2007年に組織化し被選挙権ももつようにしている。

3. 非正規労働者の「発言」への会社、労働組合の対応の対応状況

嘱託社員の組合員の意見も、正社員の組合員の意見と同様、職場委員を通じて組合役員に伝えられる。職場単位で組合員を集めて実施する定期的な職場懇談会は実施していない。休憩時間等に職場委員が嘱託社員の組合員を含め、適宜、相談に応じたりしている。

会社として、男女1名ずつ、社員（正規・非正規を問わない）および自社で勤務する派遣労働者の苦情相談に対応する相談員を配置している。誰が相談員であるかは、社内各所に掲示のポスターを通じて社員への周知を図っている。

各部門単位で、年1回、法令遵守の面での問題点をあげ、コンプライアンス部門にその情報を伝える制度もある。コンプライアンス部門が集約した問題点に対して、問題に関連する各部門が対応策等について回答案を作成する。その回答については、適宜修正をへたうえで確定した回答を、社内イントラネットをつうじて社内に周知する仕組みとなっている。嘱託社員が提起した問題点も、正社員のものと同様に区別せずこうした仕組みにのせられる。

4. 非正規労働者の活用・処遇について

定年後再雇用者および警備等の特定の職種従事者を除く、10名強の嘱託社員は、正社員と同様の仕事に従事している。仕事の割り振りかたに区別はとくにもうけていない。年齢層が若い人が多く、同様の年齢の正社員と同等の仕事を担当している。

既述のとおり、1年間の有期雇用契約で雇われている点と、企業年金の扱い（受給の資格はない）を除き、正社員と同等の処遇を受けている。すなわち、賃金制度や賞与等は、正社員と共通

であり、正社員と同じ社員格付け制度に格付けされ、格付けに応じた賃金が支払われる。

定年後再雇用者等を除き、契約社員も、正社員と共通の目標管理制度が提供されている。年2回、上司と目標管理のための面談を行う。

これらの嘱託社員（定年後再雇用者および特別職従事者を除く）は、一人も離職していない。

研修の機会も、嘱託社員は正社員と同様に与えられている。嘱託社員も、階層別研修や、コミュニケーション業務に必要な英会話研修等も、担当業務に応じて正社員と同様に受講できる。

生産職種では、工程・設備ごとに社内の認定制度が適用されている。当該工程・設備における1年以上の実務経験および筆記試験と実技からなる試験をもとに認定を受ける。各工程に初級と有資格者という区分があり、認定を受けて有資格者にならない限り、工程の主担当はできない。各工程・設備に配属された人は、初級として1年以上、工程・設備で、有資格者の監督のもと補助として作業に従事する中で必要な知識・技能を身につけ、認定試験を受ける形となる。なお、担当の工程・設備を1年以上離れると、当該工程・設備の資格は無効になる。

生産部門には3つの課があり、課の中での担当工程の変更は、各課の裁量で行われている。正社員でもひとつの工程だけを担当し続けている人もいる。担当工程の変更について、正社員と嘱託社員とで、特に区別はない。

5. 非正規労働者の雇用保障について

会社及び労働組合共に、正社員は勿論のこと正社員と同等の業務に従事する組合員でもある10名強の嘱託社員については、雇用を保障する方針をとっている。過去社員の3割程度を削減した辛い経験を持つA社は、二度とこのようなことを繰り返してはならないという認識から正社員の増加には慎重ではあるが、正社員と同等の業務に従事し且つ会社に貢献している10名強の嘱託社員の処遇については、労使の共通検討課題であることを認識している。

(7) 自動車総連（全日本自動車産業労働組合総連合会）

実施日：2010年4月5日

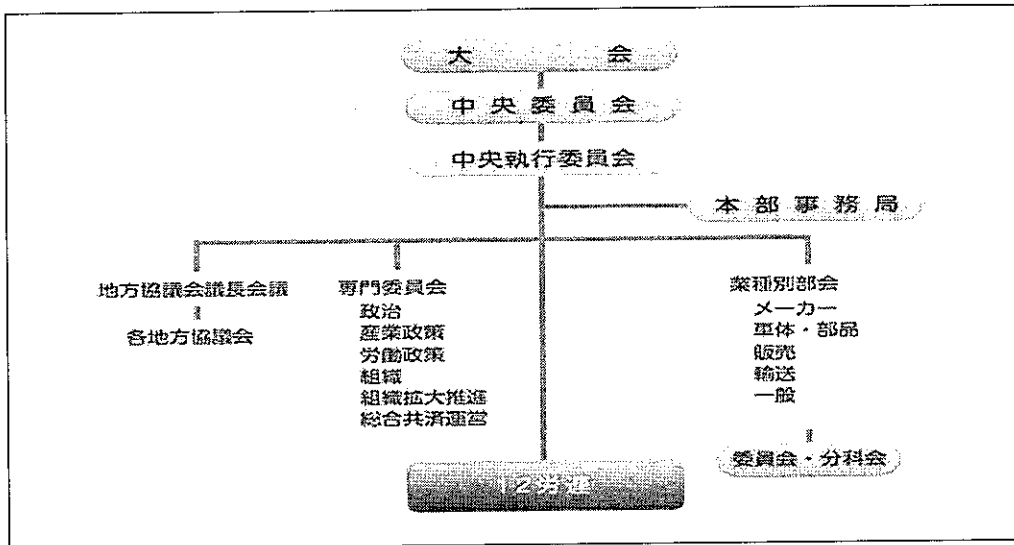
インタビュー：自動車総連次長 濱口 誠 氏

インタビュアー：佐藤、阿部、池添、木村、佐野、山根木、龍井、松淵（執筆）

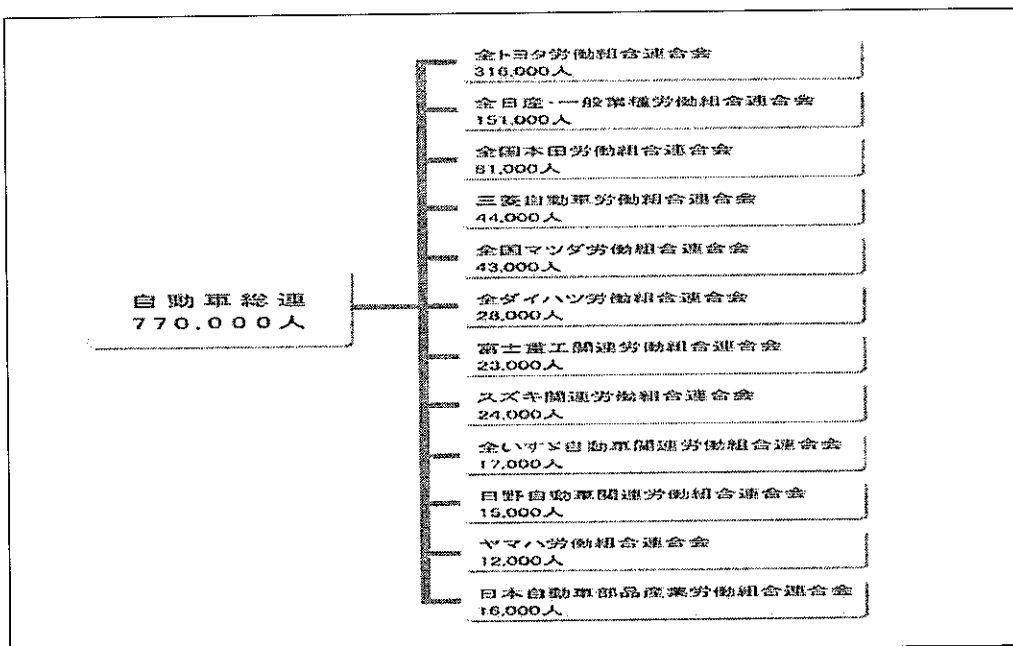
1. 組織の概要

自動車総連は、1972年に産業政策活動、労働条件の改善活動、社会福祉活動、労働組合の国内・国際連携を推進することを目的に結成され、自動車関連産業の自動車メーカー、車体・部品、販売、輸送の各業種及び一般業種で働く労働者により組織されている。組織人員は、2009年3月末には12労連1,114組合の約77万人となっている。

○ 組織機構



○ 加盟労連（12労連）



2. 非正規労働者問題のとらえ方

自動車総連に加盟する主要約100組合を対象として毎年6月に実施している定期的調査の結果によれば、全従業員に占める非正規労働者の割合は、2005年の21.3%からリーマンショック前の2008年には25.1%まで高まったが、リーマンショック後の2009年には、特に、期間従業員及び派遣社員が激減したことから14.2%と大幅に低下した。

こうした状況を踏まえて、非正規労働者の雇用のあり方について産別組織としてどのように考えるのかということが一つの大きな課題となった（表1）。

表1 自動車産業における雇用者数

主な約100組合の定期的調査結果		単位:千人			単位:千人		
		05/6	06/6	07/6	08/6	09/6	増減
正社員		442	457	476	489	499	2%
非正規労働者	期間従業員等	47	53	51	54	23	▲57%
	再雇用・他	4	6	11	12	12	0%
	派遣	39	45	53	62	21	▲66%
	請負	29	34	35	36	27	▲25%
	計	120	138	150	164	83	▲49%
全従業員に占める非正規の割合(%)		21.3	23.2	24.0	25.1	14.2	

特に、期間従業員等、派遣が激減 出所：JAW雇用動向調査

非正規労働者に関わる取組みの視点¹

自動車総連としては、非正規労働者の問題は、産業政策面、労働政策面、組織活動面の3つの切り口で取り組んでいく必要があると考えている。

産業政策面からは、産業・企業価値や技術・技能の伝承や品質・安全確保等の競争力の維持・向上の観点から、現在、非正規労働者比率の適正化や正社員登用等の取組みの具体化を図ることとしている。

労働政策面からは、労働条件、職場環境の維持・改善による均衡処遇の実現等の観点から、現在、非正規労働者の労働条件や労働環境に関する指針等の策定及び具体的取組みの進め方に関する議論を進めている。

組織活動面からは、組織力の強化、職場の活性化による組織化の推進の観点から、現在、再雇用者、パート労働者の重点的な組織化による職場の一体感の醸成を進めている。

以上の3つの切り口による取組みを相互関連させることにより、非正規労働者に関わる取組みを強化していくこととしている。特に、組織活動の強化による職場の一体感の醸成は、産業政策及び労働政策による、労働者の能力・モチベーションの向上や労働条件の向上に向けた取組みの基礎となるものである。

自動車産業におけるものづくりの強みが失われることへの危惧

産業政策の観点からは、2002年以降の景気拡大期において、自動車販売台数が右肩上がりが増加する一方で、正社員が増加しない中で派遣社員など非正規労働者がどんどん増加していた。こうした中で、各職場レベルでも、産業全体として業績が好調なのは良いが、職場の中では、非正

¹ 自動車総連「非正規労働者に関わる諸課題の解決に向けて」（2008.9）による。

規労働者の方々とのコミュニケーションや定着率、さらには品質や安全面などでいろいろな問題が発生しているという声上がるようになっていた。また、2006年頃から、自動車総連としても、産業全体としてこうした問題を把握し、経営側に伝えていく必要性や、自動車産業のものづくりの強みが失われていくのではないかという問題意識を持つようになった。

非正規労働者の雇用のあり方²

非正規労働者の雇用のあり方について、その不安定さや社会問題化した現実や労働組合の果たすべき社会的な役割などを踏まえ、非正規労働者が抱える様々な課題に労働組合として真摯に向き合う必要があると考えている。

自動車産業における雇用形態については、「直接かつ常用雇用が基本」との考え方に立った上で、生産変動への対応のため非正規労働者の受入は必要であるが、企業としての雇用責任を明確化するため、期間従業員等の直接雇用を基本とすべきである。なお、やむを得ず派遣労働者等の間接雇用を受け入れる場合でも、労働組合としての関与を一段高めるべきである。

3. 非正規労働者の組織化について

非正規労働者については、「同じ職場で働く全ての労働者は同じ仲間」との観点から、今後、傘下の各労連・単組で具体的な方針を策定し組織化を図っていくこととしている。

組織化の対象範囲は、直接雇用している範囲とすることが望ましいと考えているが、具体的な組織化対象については、各労連・単組で定めることとしている。2006年の秋以降、2年間を一計画期間として、特に、60歳以降の再雇用者やパート労働者等、一定期間雇用契約がある者などを優先して組織化に取り組んできている。現在は4期目であるが、実績からすれば、再雇用者が優先して組織化されてきたといえる（表2）。

表2 非正規労働者組織化実績

2010/1/26現在 (人)

種別	第1期 (06.9~07.8)	第2期 (07.9~08.8)	第3期 (08.9~09.8)	第4期 (09.9~10.8)	計
パート等※	228	525	85	87	925
再雇用	1,155	1,033	1,144	108	3,440

(注) ※パート等：契約社員、有期契約社員など

各期の数値は、期間内組織化人数。計は、第1期から第4期までの累計。

4. 非正規労働者の「発言」への対応

非正規労働者の受入体制の整備や職場内での一体感の醸成に向けた取り組みは重要である。正社員と非正規労働者の一体感は、自動車産業のように一台の自動車を作るのに大勢の人がかかわる産業では大切なことである。労働組合の立場でも、非正規労働者への業務内容の説明、導入教育の実施、業務適性の把握、適材適所による配置など職場のチームワークを大切に視点からの経営チェック・働きかけを行うべきとしている。

こうした考え方にに基づき、朝礼や、職場内での会議・ミーティング、業務外の職場懇親会や組

² 自動車総連労働政策室「非正規労働者の雇用のあり方と生産変動への対応」(2009.12.18)による。

合行事への非正規労働者の参加の働きかけを行うべきとしている。また、コミュニケーションを図る場として、非正規労働者が利用できる休憩所などの設備の充実を経営側に働きかけるべきとしている。

5. 非正規労働者の活用・処遇

非正規労働者の適正比率

自動車総連としては、直接雇用かつ常用雇用が基本であると考えているが、生産変動への対応の選択肢として非正規労働者の受入は必要であると考えている。また、受入の際は、雇用責任が明確である期間従業員等の直接雇用を基本とすべきであるとしている。

産別全体、又は、全ての職場共通の一律の非正規比率の目標設定は困難であるが、個々の企業・単組が諸事情を踏まえ、労使で議論し設定していくべき旨の、一定の比率に留める必要性を産別組織として提示している。

その際には、安全・品質管理面の確保、業種特性、作業環境、地域性、技能・技術の伝承、管理監督者の業務負荷など、これまでの経験や課題認識等も踏まえ、各企業労使が議論を尽くし総合的に勘案して設定すべきとしている。

非正規労働者を新たに採用する際など、受入非正規労働者の雇用形態、人数、職務、労働条件（間接雇用者を除く）などについて事前に労使協議を行い、非正規労働者について労使で共通認識を形成するよう努めるとともに、各単組として非正規労働者の比率の把握もあわせて行うべきとしている。

労働側の観点からすれば、これまで述べてきたような問題意識を勘案すれば、非正規労働者比率は2割程度が一つのラインではないかと考えているが、経営側との隔たりは大きい。

ところで、自動車産業主要100組合（大手メーカー、車体、販売、輸送等の主要約100組合）についての定期的調査を実施しているが、08年秋のリーマンショックの影響は大きく、リーマンショック直前の6月には約25%であった非正規労働者比率は1年後の09年6月には約14%と半減した。その中でも特に、期間従業員及び派遣社員が1/2から1/3程度へと激減した（前掲表1参照）。

非正規労働者のモラル・モチベーションの向上

非正規労働者のモラルの向上のため、安全や品質などの教育を受入時だけでなく定期的に実施するように経営側に働きかけていく方針である。また、ジョブ・カード制度の活用による非正規労働者の職業能力の向上や正社員への道につなげていくといったことについて労働組合の立場として経営側に働きかけを行っていくべきであると考えている。

また、均衡処遇の実現など労働条件面や安全面その他の職場環境の確保など労働環境の整備を図ることにより、非正規労働者のモチベーションの向上を図ることは重要であるが、その際には、「同じ職場で働く全ての労働者は、同じ仲間」という認識に立って非正規労働者の組織化に取り組んだ上で経営側に対して働きかけを行っていくべきであると考えている。

非正規労働者の受入時から契約満了時までの労使関与の徹底

非正規労働者への雇用者責任や使用者責任、労働組合としての役割・責任の観点から、労使が協力して社会保険の加入状況、労働条件等採用時から契約満了までの対応について、コンプライ

アンスの観点から労使で点検機会を設けるべく取り組む。

均衡処遇についての考え方

直接雇用者の均衡処遇の確保に向けた取り組みについては、課題としてしっかりと捉えていきたいと認識している。個々の項目を取ってみれば、労働条件や福利厚生など正社員と同等程度の均衡処遇を確保すべきものもあるのではないかと考える。ただ、自動車産業では、それぞれの雇用形での働き方、業務内容、責任の違い等々様々な違いがあり、これらを全て勘案しなければならないため、全ての面での均衡処遇の確保は、現時点では、なかなかハードルが高いと考えている。

6. 非正規労働者の職業能力開発

非正規労働者のモラルの向上のため、安全や品質などの教育を受入時だけでなく、定期的実施するように経営側に働きかけていく方針である。また、ジョブ・カード制度の活用による非正規労働者の職業能力の向上ややる気と能力のある非正規労働者には正社員への道につなげていくといったことについて労働組合の立場として経営側に働きかけを行っていくべきであると考えている。

7. 非正規労働者の正社員登用

自動車産業でも、2006年からリーマンショック発生までの2008年頃まで、大手メーカーを中心に、直接雇用のいわゆる期間従業員7,000人強を正社員に登用してきた。リーマンショック後は、こうした対応が困難な状況となってしまったが、基本的には、非正規雇用という不安定な雇用形態での働き方の固定化は避けるべきと考える。やる気や技能レベルが高い人は評価し、正社員に登用していく仕組みを作っていくことが重要であると考え、2009年秋に自動車総連としても提言を行っている。

8. 非正規労働者の雇用維持

自動車総連がとりまとめた「非正規労働者の雇用のあり方と生産変動への対応」においては、非正規労働者の雇用維持に関して次のとおりとなっている。

非正規労働者の雇用に影響が生じ得ざるを得ない急激かつ大幅な減産局面となった場合の際の非正規労働者への対応については、雇用契約期間満了までの雇用確保に努めること、あわせて、次の職に就くことが可能な経済情勢であるか等を鑑み、ギリギリまで契約更新が可能かどうかを労使で検討するなど、極力雇用への影響を避けるべく最大限の努力をすることとする。また、最大限の対応を行ったとしても雇用への影響が生じる場合には、慰労金への配慮、寮等の退去期限猶予等の福利厚生面での配慮、就職斡旋などの相談窓口の設置等、でき得る限りの対応を検討・実施すべきとしている。こうした観点からの労使協議もこれまでに実施してきたところである。

9. 労働者派遣法改正に関する見解

今通常国会（174回国会）に提出の派遣法改正案は、ほぼ自動車総連の基本スタンスに沿った形で議論が進められてきたと受け止めている。

自動車総連としては、改正案については、民主党・国民新党・社民党の3党合意案に基づいて、

製造現場への派遣は常用型以外は禁止するという内容となっており、不安定な雇用形態を制限することによる雇用の安定の確保という観点からは一定の評価ができると思う。但し、常用型ではない派遣は禁止となることから、中小企業の実態に照らして留意すべき点もあると考えている。

具体的には、製造業において派遣労働者として働く方々の円滑な移行に向けた激変緩和措置や更なるセーフティネットの拡充、派遣労働者に頼らざるを得なかった中小企業の要員確保に向けた支援策等ソフトランディングさせるための施策検討、「専門業務」の適用範囲が安易に拡大されないようにしていくこと、雇用責任の意識やモラルの低い派遣会社に対する規制強化などが必要であると思う。

(8) 輸送用機械製造関連 A 社労働組合

実施日：2010年1月14日

インタビュー：A社労働組合副執行委員長

インタビュアー：佐藤、佐野（執筆）、龍井

1. 企業ならびに労働組合における非正規労働者に関する基本的事項

A社は自動車の生産・販売を行っている企業であり、従業員数は、2009年8月現在、正社員（役職者含む）約6万9,000名、有期で活用している人材（直接雇用と間接雇用を含む）が約2万3,000名である。「有期」のうち「スキルドパートナー」と呼んでいる60歳以降の再雇用者が約2,600名。「期間従業員」が約1,200名。パートタイマーは121名。自社の病院の看護師が中心。派遣社員は約1,800名。生産現場では派遣社員を受け入れておらず、事務系職場、技術系職場が主。請負社員は約1万6,000名。そのうち、製造現場の請負社員が約4,000名弱。「順立て」作業や梱包作業等。その他、設計の技術系にも請負社員が多い。

雇用形態別の労働者構成・比率

期間従業員の要員数は、生産量に合わせて大きく変動する。2007年5月の労使間の話し合いにもとづき、生産現場での期間従業員の要員数は、30%以下が望ましいという確認をしている。

以前は、期間従業員の比率について話し合いはなかったが、期間従業員の比率が高まるなか、人材育成や管理業務の負担が増すなど、管理監督者からの不満の声もあがっていた。そうした実態をふまえて、会社側が、30%以下が望ましいという発言をした。

実際には、繁忙期に30%を越えることはあるが、上限の目安は30%ということになっている。

30%の根拠は、会社側の調査にもとづく。管理監督者の「管理スパン」に関して、1組の中で何名を受け入れることができるか、基本的には管理監督者の経験にもとづく判断をもとに決めていった。塗装、鋳造など、職区ごとに受け入れられる期間従業員の数は異なる。例えば、鋳造では、多くを受け入れられないなどの判断がある。それらを積み上げて、総数としては30%程度ではないかということを確認した。

労働組合としては、30%以下であれば期間従業員を多く受け入れてよいと考えてはいない。期間従業員はできるだけ少なくし、正社員でできるだけ対応するべきという方針をとっている。

期間従業員の比率は、実態としても、職場の特性により異なっている。組立作業では、組み付け作業がメインのため、比較的、早期に習得しやすい作業も多く、期間従業員の比率は高い傾向にある。繁忙時は、職場によっては5割くらいに達することもある。他方、プレス加工工程のように品質を保つうえで熟練が必要とされたりする工程では、期間従業員を配置しない職場もある。

生産現場に派遣社員を受け入れるのは、ごく短期的な生産変動のためと労使で位置づけている。2004年3月の改正労働者派遣法の施行に合わせて、労使間で話し合いをしたことに基づく位置づけである。具体的には、2年くらい分の生産計画のなかで、正社員等で対応できない部分については、基本的に期間従業員を雇用するというのが基本ルール。生産計画の段階で、予測できなかった短期的な業務量の変動（増加）への対応にかぎって、派遣社員を受け入れるということを労使で位置づけている。現状では、生産計画で想定している生産量の範囲に実際の生産量が推移しているので、生産現場に派遣社員は受け入れていない。

労働組合における組織化対象となる労働者の範囲

組織化しているのは、パートタイマーと「スキルドパートナー」（定年後の再雇用者）の全員と、期間従業員の一部である。

期間従業員は、勤続1年目は、3～6ヶ月の有期の雇用契約を結び、2年目から1年間の有期の雇用契約を結ぶ。2年11ヶ月が最長の勤続期間という仕組み。2年目以降は、「シニア」の期間従業員と呼んでいる。この2年目以降の「シニア」の期間従業員について全員を組織化している。

期間従業員のうち、「シニア」になるのは、半分以下。期間従業員は、「シニア」になるときに、昇給があることもあり、本人が希望すれば全員が「シニア」になれるわけではなく、会社として1年をこえて勤続してもらいたい人に「シニア」になってもらっている。「職場」としても、長く働いてもらいたい人が「シニア」となっている。

2009年8月の時点では、有期の直接雇用の組合員が4,000名いた。それ以前は、期間従業員の数はより多かったため、有期雇用の組合員の数ももっと多かった。

2. 非正規労働者の組織化のプロセスについて

2002年9月に「スキルドパートナー」を組織化し、2006年6月にパートタイマーを組織化した。さらに、2008年4月から「シニア」の期間従業員を組織化している。

「スキルドパートナー」は、定年の60歳まで自社で働いていた正社員であり、組合員でもあった人たちである。60歳の定年と同時に「スキルドパートナー」に切り替わるが、それに伴い、働き方や職場が変わるわけではない。それにもかかわらず、「スキルドパートナー」になることにより、組合員でなくなるのは、むしろ不自然と考えられる。また、正社員の組合員のあいだに、職場で仕事をしている仲間という意識も共有されている。そうしたことを背景に、スキルドパートナーの組織化をした。

スキルドパートナー制度は1991年くらいからあり、当初は、定年退職者のかなから、会社が残したい人を選んでスキルドパートナーとしていた。しかし、60歳以降の雇用維持が社会的に議論されるようになり、やがては希望者全員がスキルドパートナーになるはずという予想もあり、2002年9月に、「自然の流れという中で」組織化した。

パートタイマーのほとんどは、医務職（看護師）の正社員として自社病院で勤務しており、結婚等を期に一度退職し、再びパートタイマーとして看護師として勤務するようになった人たちも多くいる。職場や仕事内容も、かつて正社員として働いていたときと近いことをふまえて、組織化した。

「シニア」の期間従業員については、「非正規労働」についての社会的な関心が高まり、労働組合として、そうした問題に積極的に関与すべきという認識があった。また、生産現場での仕事をすすめていくうえで、職場の仲間として一緒に仕事をする期間従業員も含めて職場が一体感をもつことが大事と考えられた。そのためには、例えば、正社員だけが、組合員であるために昼休み等に労働組合の報告を聞くが、期間従業員は聞かないように分けて対応するというのは望ましくないと考えられた。そうしたなか、「シニア」の期間従業員の組織化を行った。

組織化の壁と、どのようにして壁をクリアしたのか

「スキルドパートナー」の組織化は、とくに抵抗などなく「自然の流れの中で」すすめることができた。

パートタイマーと期間従業員については、時間をかけて組織化を行った。パートタイマーでは、およそ1年以上がかかったが、その際に、労働組合の役割など、組合活動について理解してもらうための理解活動を繰り返して行った。

具体的には、専従役員が現在61名いるので、分担して非正社員に対して説明をする「トーク」を実施した。その際、パートタイマーとシニア期間従業員に対して、同じように実施した。一度、「トーク」に行くと、質問や不明な点がでてくるので、最低2回は「トーク」に出向いた。組合活動の紹介をし、質問に全て答えた。足を何度も運んで話をすれば、理解してもらえた。

「トーク」の際に、組織化対象の期間従業員等に、組合員となることのメリットをふまえて、「どれくらいの組合費だったら」払ってもよいかについて意見をきき、組合費の水準を決めた。

正社員の一般の組合員の理解を得るほうがより困難であった。異なる雇用形態の組合員が加わることにより、組合活動が行いづらくなるのではないかと、また、組合費がパートタイマーや期間従業員の組合員のために多く使われてしまうのではないかとという声もあった。

職場の中に非専従の職場委員長という職場トップの組合員がおり、その下に評議委員がいる。さらに、その下に職場委員という職場の一番近いところで活動する組合員がいる。このルートを使って、一般組合員に対しても理解活動を行った。

一般組合員からの質問に対する説明の方法を載せた資料も作った。また、月に1～2回、職場代表が集まる評議会を開催するなかで、時間をとって説明したり、各職場で組合員を集めて開催する職場会の場で説明をして理解をしてもらう活動を行った。

活動の結果、「シニア」の期間従業員を組織化していく際、生産現場の一般組合員は、「シニア」の期間従業員が、仕事もよくしてくれていることを知っており、「同じ仲間」という意識があつてよく理解してくれた。他方、生産職場にいない一般組合員の理解を得るのは難しかった。

職場委員という一番現場の近くで活動する組合役員が、「今月の評議会で、こういう話がありました」というような報告をする際、以前であれば、同じ詰め所の中で、組合員でなかった期間従業員に外れてもらったが、現在では、「シニア」限定ではあるが、一緒に報告を聞いてもらえる。そうした際の、組合活動のやりにくさは軽減したと考えられる。

3. 非正規労働者の「発言」への労働組合の対応状況

非正規労働者の組合員専用の苦情・相談対応の機関は設けていない。

組合員用の相談窓口があり、組合加入時にその情報提供をしている。お金のトラブル、あとメンタルヘルス等々について、組合に直接、ダイヤルインで連絡できる窓口を設けている。

なお、組織化以前も、期間従業員から相談窓口で連絡があれば、対応してきた。現在でも、例えば、組合員ではない派遣社員から相談があつた場合にも、対応している。

職場委員ごと書き込んでもらう「職場声出しシート」を通じて、期間従業員の組合員の声も吸い上げている。

ただし、要望事項は、職場委員ルートであがってくるが、トラブルや不満等は、直接、相談窓口で連絡してくることが多い。

組織化後間もない時期には、本部執行部も職場に出向き、お昼休みに弁当を食べながらトーク活動をしたこともある。これは、期間従業員を対象を絞って行った。

非正規労働者に関わる労使協議内容

育児介護の制度など労働条件にかかわる人事制度について話し合う際には、その制度の提供範囲が組合員のうちどこまでかを確認している。

非正社員の組合員から、特別な要望がでることはあまりない。寮に入っている期間従業員の組合員から、休日に交通手段が限られるため、車を持ち込めるようにしてほしいという要望があり、労使で話し合いの上、条件付きで持ち込みを認めることにした。

非正規労働者を組織化した前後の労組の対応の変化

様々な制度の適用範囲について確認するようになった。

春の賃上げ交渉の際に、正社員の組合員の賃上げに連動させて、例えば、パートタイマーの組合員の時給の賃上げを連動させている。

2009年の春には、契約終了する期間従業員の雇用に関して、協議を行った。協議をふまえ、組合としては、期間従業員への再就職支援と奨学金制度という2つの仕組みを設けた。奨学金制度は、貸付をして利子を補てんする。

非正規労働者の労組活動への参加状況

職場役員が声掛けすることにより、組合員は全員、職場会議に参加してもらうことを徹底している。その参加状況に正社員と非正社員の組合員とでちがいはない。職場で交渉状況の報告評価を行う拡大職場会議の際には、組合員全員に昼食を早く済ませ参加してもらっている。なお、非正社員の組合役員はいない。

4. 非正規労働者（期間従業員）の活用・処遇について

非正規労働者の業務

期間従業員は、主として、製造ラインに入り、組み付け等の作業をする。

期間従業員は、基本的には、工程の中でも「フレッシュマン工程」という、正社員では新人が配属されるような工程に配属している。ただし、習熟に応じて、フレッシュマン工程以外に従事してもらうこともある。

社員であれば、育成のため工程をローテーションで経験させ、多能工化をはかる。これに対し、期間従業員には、積極的にそうしたことはしていない。基本的には、仕事を覚えやすい工程に配置して、そこで固定的に仕事をしてもらう。

「シニア」の従業員になると、その職場のことをよく知っている。新入の期間従業員の面倒を見てもらったりしている。

非正規労働者（期間従業員）の業務に対する姿勢についての認識

賃金水準が高いことを重視して、期間従業員として働く人ことを選ぶ人も多い。また、正社員への登用を期待して入社する人もいる。

年齢層は、20代～30代が多い。大卒の人もいる。

非正規労働者（期間従業員）の処遇

期間従業員の基本給は、同じく「フレッシュマン工程」に配置された正社員の基本給と比べて

若干高い水準。1ヶ月の月給は、生産現場に正社員の高卒で入ってくる1年目の新入社員よりも少し高いくらい。以前にも期間従業員をしていた経験がある人が再び期間従業員として働く場合には、以前の経験を考慮し、初回よりも高い水準の基本給となる。

社会保険については、自社の健康保険に、正社員と同様に加入してもらっている。

福利厚生については、組織化する際に、どの範囲まで期間従業員にも適用されるかについて、一覧表にして整理した。正社員と非正社員の組合員とで福利厚生面の扱いは同様である。期間従業員の組合員も、財形や積み立て制度などの長期勤続を前提とする仕組み以外は、同様に適用している。

5. 非正規労働者の教育訓練について

期間従業員に対しても、入社時に、正社員の新入社員が受けるのと同様の導入研修が行われている。2年目に入り、「シニア」期間従業員になったときも、研修が行われる。リーダーシップのための研修なども、1泊2日で職場を離れて受講してもらうこととされている。

正社員であれば、やがてリーダーや管理者として活躍してもらうため、自分の組の作業をひととおりおぼえてもらうなどの課題がある。そこで、正社員の新入社員は、育成のためのローテーションで組の作業を覚えてもらうように育成している。例えば、入社6～7年目までに組の作業のほぼ8割について習得させるなどの方針のもと育成している。

期間従業員については、組を越えるような移動はなるべくさせない。しかし、組の中でちがう工程を担当させることはある。

期間従業員の勤続期間は長くて2年11カ月であるため、1年目に基本的な作業に習熟してもらい、2年目は、新入の期間従業員の面倒も見てもらうこともある。また、QC活動等にも参加して意見を出してもらう。

複数の工程を手助けなく担当できるようになり、休んだ人のフォローまでできるようになるには、1年くらいはかかるはず。シニアの期間従業員は、職場にとっては重要な人材である。

6. 非正規労働者の正社員への登用

期間従業員から正社員への登用の仕組みがある。職場の上司も、期間従業員とした働く人の中でよい人がいれば、正社員に登用試験を受けるようにすすめている。

登用試験は、入社後6カ月たった時点で応募できる。年間4回登用試験がある。職場の上司の推薦が必要。登用試験としては、面接と一般常識の筆記試験、健康診断が課される。試験に合格すると、3ヶ月の準社員の期間のあとに正社員になる。

昨年度では、1回につき200～300名程度が合格した。多い年では、年間1,000名以上の合格者が出たこともある。

登用後の初任資格は、正社員の新入社員と同じ格付け。資格に連動した賃金部分は、新入社員と同等。ただし、期間従業員のとときの経験を加味して、個人給の能力部分が高くなる仕組みとし、登用後に手取り収入が低くはならないようにしている。

7. 契約満了となった非正規労働者への対応

2009年春から、「シニア」の期間従業員で契約満了し、正規の雇用に就きたいという意志がある人を対象に再就職支援を行っている。職業紹介の経験者を招き、事務員1名を合わせて3名で活

動している。

期間満了となる期間従業員に対して、会社側が面談を行い、再就職支援の希望がある人を労働組合に紹介する。労働組合がそれを受けて再就職支援を行う。具体的には、履歴書の書き方や、自己アピールの仕方などを指導している。資格も大事であるが、2年11カ月期間従業員として働いたことへの評価や、その間に習得したチームワークなどを評価されて再就職が決まっていることが多い印象がある。

再就職の斡旋先は、製造業が中心であるが、リフトの資格などを活かせる運送関係の会社への就職もある。グループ会社や取引先以外のところへも斡旋している。調査時点で38名が正規の職についた。

このほか、2009年5月の労使の話し合いにもとづき、期間従業員が期間満了後1ヶ月間は寮にいられるようにし、その間に職業訓練を無料で受講し、リフトやガス溶接の免許を取れるようにした。

(9) 輸送用機械製造関連B社労働組合

実施日：2010年3月19日

インタビュー：B社労働組合書記長、同局長

インタビュアー：佐野（執筆）、小熊

1. 非正規労働者に関する基本的事項

(1) 労働者の区分と従業員数

2009年1月から12月の要員数（年間平均）は、正社員（組合員に限る）約13,000名、期間社員600名弱、派遣社員約1,000名、その他の有期雇用者300名強である。

派遣社員は生産分野にはおらず、製品開発業務に従事する派遣技術者と事務系の派遣社員が働く。2009年1月から12月のあいだでは、派遣社員数の大きな変化はみられない（約1,000名強）。ちなみに製品開発部門の正社員は約3,000名となっている。

その他の有期雇用者のうち、150名は定年後再雇用者（嘱託）であり、それ以外は、事務ないし怪作業（梱包作業等）に従事するパート・アルバイトである。

そのうち、生産分野の2009年1月から12月の要員数（年間平均）は、正社員5,000名強、期間社員600名弱、嘱託100名弱である。期間社員は全て生産分野の仕事に従事している。

(2) 非正規労働者の雇用数決定の目安と労働組合としての組織化の範囲

2008年後半以降の業務量の減少を背景として、期間社員の要員数は一時的に大きく減少している。2008年8月～10月くらいに期間社員の要員数のピークがあり、最も多くて約1,700名程度を雇用していた。2008年12月以降、期間社員の要員を減らしている。2009年の1年間を見ると、約1,000名が在籍した1月から、毎月徐々に減らしており、8月～10月には1年前のおよそ4分の1程度まで減少し、その後10月以降は、新興国市場向けの製造が増えたことなどから、期間社員の増員を行いながら年末には900名弱となっている。2008年以降に期間社員の要員減少させた際には、人選は行わず、6ヶ月以上勤続しないしすることになる期間社員について、2ヶ月の雇用契約期間が終了する順に雇用関係を解消した。

この間、現業の正社員数（組合員に限る）は、いずれの月もおおよそ5,200～5,300名であり、大きな変化はない。生産業務の業務量の増減に応じた要員数の調整は、期間社員の要員調整をつうじて行われていることが分かる。

10月以降の期間社員の増員をはかる際には、以前、期間社員として勤務しており、職場での技能等に対する評価が高い人を中心に連絡をとった。期間社員の採用業務を担当する人事部門の担当者が連絡をとっている。その結果、再度、期間社員として就業するようになった人もいる。

雇用形態別の構成については、生産業務に従事する全要員に占める正社員の比率が7割を下回らないなかで推移している。

要員管理上、期間社員は、入社1ヶ月程度までは1人0.5工数などとして換算し、1ヶ月で1工数とする。その間、実際のラインでの指導（OJT）をつうじて作業を覚えてもらっている。期間社員の比率が高まると、指導を担当する正社員の負担が増し、指導や作業のカバーのために正社員が休みを取りづらくなることもある。過去に1,500～1,700名程度まで期間社員の要員

数が増えた時期には、職場の正社員の負担が増えていることについて、現場の正社員から不満の声があがっていた。

定年後再雇用者（嘱託）の約150名は、すべて組織化しており、組合員である。他の有期雇用者は組織化の対象とはしていない。

2. 非正規労働者の組織化のプロセス

改正高年齢者雇用安定法の施行（高年齢者の安定した雇用の確保等を図るため措置に関する施行、2006年4月）に対応すべく会社が定年後再雇用制度（1年の有期雇用契約で65歳まで段階的に更新可能な年数を延長）を導入したことをふまえて、2006年10月より、定年後再雇用者（嘱託）の組織化を実施した。

時期を同じくして、上部団体の産別労働組合が、直接雇用の非正規労働者の組織化への取り組みを行っており、B社労働組合における定年後再雇用者（嘱託）の組織化は、取引先企業や販売会社の労組に先駆けて、直接雇用の非正規労働者の組織化に取り組んだ形であるが、定年後再雇用者は、定年まではもともと正社員として組合員であり、人数も少なかったため、組織化のスタートとして着手した。

嘱託の組合員の組合費は、正社員の組合員の基本給の1.7%という水準に対して、月額1,500円の定額とした。これは、正社員の組合員の組合費の比率とおおよそ同等となるよう、嘱託の組合員の基本給から換算して組合費の額を設定したものである。

3. 非正規労働者の「発言」への対応状況

期間社員の不満・苦情等への対応は、基本的に各職場で行われる。生産の職場のライン組織としては、おおよそ正社員10名程度を管理する班があり、それを束ねるかたちで、正社員20名～40名程度を束ねる係がある。各班のメンバーとして、各班に期間社員が所属する。ライン管理者にあたる班長が、それぞれ管理する班に所属する期間社員との日々のコミュニケーションをつうじて、期間社員の相談・不満・苦情に対応している。班長・係長は、職場における組合の役員である職場委員となる層でもある。

労働組合として、組合員ではない期間社員の意見等を特別に把握するためのルートは設けていない。

職場委員が休憩時間等を利用して開くことの多い、労働組合のミーティングには、非組合員である期間社員は参加しない。非正規労働者のうち、組合員である嘱託は、それに参加している。

正社員である組合員をつうじて、期間社員の利害にも関わる事項に関する意見がでてくることはある。例えば、期間従業員の利用者が多い寮の食事の改善などの意見が正社員の組合員からでてきたりした。

4. 非正規労働者の活用・処遇

(1) 非正規正社員の業務

期間社員の工程への配置や仕事の割り振りは、係および班に大きく任されている。

正社員のみが班長以上の管理的なポジションに配置される。期間社員は、班長にはならない。

班長のもとで従事する仕事内容は、正社員と期間社員とで同じ場合もある。工程において、車体の左右対称にあたる同じ作業を正社員と期間社員がそれぞれ担当するなど、同じ作業に正

社員と期間社員とが従事したりもしている。

(2) 非正規労働者の処遇

月例賃金の賃金水準は、同様の仕事を担当する正社員と比べて、遜色ない水準とみている。ただし、期間社員の賃金制度は、正社員の賃金制度とは異なる。期間社員も、勤続に応じて一定の範囲で昇給が行われている。

期間社員は、正社員と同じシフトではたらく。職場により、交代なし、二交代、三交代がある。

期間社員も、健康保険および雇用保険に加入している。

期間社員も、工場の食堂を利用でき、料金の一部補助もある。ただし、料金の補助の割合は、正社員よりも期間社員のほうが低い。

寮費（食費等の実費は除く）は、正社員は一定額を負担するが、期間社員については募集のためという目的もあり、寮費の費用負担はない。

工場内での作業着は、正社員も期間社員も共通である。正社員と期間社員とではバッジが異なる。

車の従業員販売の権利は、期間社員にはない。生産現場で働いたり、生活したりするうえで、必要な部分の福利厚生は提供しているという認識である。

(3) 非正規労働者の人材育成

正社員の場合、班長になるまでに、少なくとも班内の持ち場および仕事を一通り経験して、「自分の班の仕事をある程度分かっていないと班長になれない」とされる。

とはいえ、期間社員についても、とくに仕事の範囲を限定しているわけではない。業務量に応じて異なる工程に配置されたり、工程が変更されるのに伴いちがう工程を経験したりするようになる期間社員もいる。勤続期間が長い期間社員のなかには、班内の仕事を一通り経験し、班長に準じる技能をもつ「ベテラン」もいる。

5. 非正規労働者の正社員登用の現状

期間社員から、正社員への登用実績がある。ただし、正社員登用の制度を設けているわけではなく、中途採用として、期間社員から正社員への登用を行っている。事業所に与えられた要員枠のなかで、期間社員からの中途採用（登用）数を決める権限は各事業所がもつ。

期間社員に、正社員への登用の機会を広く周知しているわけではない。上司が、職場に所属する期間社員のなかから、個別に可能性のある人材に声をかけて、中途採用の機会に応募させている。採用後は、年齢や経験年数を加味して、同等の正社員に準じるかたちで初任格付けをしている。

期間社員として働いていた人は、登用後、同じ職場で働くことが多い。もともと班の要員として働いていた人材の雇用形態が変わるだけで、要員数が増えるわけではないので、短期的に大きな効果があるとは限らない。しかし、期間社員から正社員への登用を行うことで、技能や人間関係を把握した人材を正社員として長期的に活用できることにはメリットがあるという認識を持っている。

(10) 輸送用機械製造関連C社労働組合

実施日：2010年3月24日

インタビュー：C社労働組合書記長、同中央執行委員3名

インタビュアー：木村（執筆）、松淵

1. 非正規労働者に関する基本的事項

(1) 従業員数、労働者全体の区分、雇用形態・区分別労働者数

非正規労働者は、「シニア・パートナー」「契約社員」「パート・アルバイト」「期間社員」「派遣社員」に区別される。

シニア・パートナーとは、定年後（定年年齢は60歳）、継続雇用した従業員のことであり、勤務日数はフルタイム・パートタイム・隔日勤務の教パターン設定しているが、現状ではフルタイム勤務者が多い。雇用契約は1年間で、65歳まで更新されうる制度である。

契約社員は、社内では一般に「嘱託」と呼ばれており、役職者・専門職のうち定年退職者を継続雇用するものであり、雇用契約は1年間で、シニア・パートナーと同様に65歳まで更新されうる。

パート・アルバイトは、数ヶ月の短い期間で雇用契約を結んでいる従業員であり、実際の労働時間もパートタイムである人が主である。職種は庶務的な事務職が主体となっており、家計補助的に就労する女性（主婦層）が多い。

期間社員は、半年間の雇用契約で、フルタイム勤務する従業員である。職種は主に製造職種であり、男性が多い。年齢は幅広く分布しているが、最も多い年齢層は20～25歳である。

派遣社員は、登録型の派遣会社から派遣されている人たちであり、本社の間接部門で活用している。

(2) 企業・事業所における従業員数と非正規労働者数（雇用形態別）

2010年2月末時点の人数は、以下の通りである

会社の全従業員数	： 14,909名
シニア・パートナー	： 240名
契約社員	： 88名
パート・アルバイト	： 38名
期間社員	： 825名
派遣社員	： 107名

(3) 雇用形態別（正社員含む）の構成・比率の決定方針・指標

各雇用形態の構成比率に関する基準や参考とする指標は設けていないが、非正規労働者の比率は極力抑えるという方針をとっている。過去に正社員を削減したことがあるため、現在は、正社員の雇用の維持を最優先し、従業員は正社員で構成するというが会社の方針となっている。

そのため、会社は非正規労働者を可能な限り正社員化していく方針をとっており、労働組合もその方針に沿って活動している。また、労働組合としては、非正規労働者も、派遣社員という間接雇用の形態はなくしていき、すべて直接雇用にすることを目標としている。

(4) 労働組合における組織化対象となる労働者の範囲

労働組合として組織化の対象としているのは、正社員とシニア・パートナーである。シニア・パートナーは、定年前は正社員であり、組合員資格を有しているため、正社員のときから（定年前）の組合員資格を継続する形で加入している。

定年前は役職者であって非組合員となっていた人のうち、定年後にシニア・パートナーとなって役職を外れた人は、組合に再加入することになる。しかし実際には、役職を外れた人は退職という選択をとることが多いので、この再加入の事例は少ない。

2. 非正規労働者の組織化のプロセス

現在、非正規労働者のうち組織化の対象としているのはシニア・パートナーのみであるが、このシニア・パートナーという雇用形態は、2006年にシニア・パートナー制度がつくられてから生まれたものであり、歴史はそれほど古くない。

シニア・パートナー制度がつくられたときに、シニア・パートナーを組織化の対象とすることが決定された。シニア・パートナーを組合員にすることに対して大きな反対はなく、組合員にすることを前提として、組合費や組合サービスの水準について、労働組合の中で議論が行われた。

具体的には、組合費は理論月収に応じて個別に負担額を決めているが、シニア・パートナーになると時間当たり給与が定年前に比べて低下するので、シニア・パートナーの組合費を正社員であったときよりも下げてはどうかという議論が出た。また、シニア・パートナーの組合費を低くすることで、彼らに提供する組合サービスに差をつけるべきかどうかについても議論になった。その結果、組合費はシニア・パートナーの給与水準に合わせた水準にするが、提供する組合サービスについては、正社員とシニア・パートナー間で差をつけないことになった。

現在、その他の非正規労働者を組織化していこうという動きはない。非正規労働者を正社員化していくという会社および労働組合の方針に沿い、非正規労働者のまま組織化するのではなく、正社員化して、その結果として組合員にしていこうという考えである。

3. 非正規労働者の「発言」（提案・苦情・告発）への会社、労働組合の対応の対応状況

(1) 非正規労働者の発言（提案・苦情）についての会社／労働組合による把握状況及び対応状況とその理由

苦情については、会社の苦情処理窓口により、正社員と非正規労働者とを区別せず、同様に吸い上げている。労働組合は、組合員の苦情処理を取り扱う。シニア・パートナーも組合員なので、労働組合の苦情処理制度の対象としている。組合員ではない他の非正規労働者は（パート・アルバイト、契約社員、期間社員）については、会社の苦情処理ルートで苦情を吸い上げている。

公益通報者保護法に基づいた社内基準を設けて、会社が正社員・非正規労働者を問わず内部通報を受け付けている。労働組合でも同様の基準を設けて組合員からの内部通報を受け付けている。

派遣社員は本社の事務部門での活用が多いので、派遣社員からの苦情には本社の社員相談室で対応している。しかし通常は、派遣社員からの苦情は派遣元で対応していることが多い。

(2) 非正規労働者を組織化した前後の会社／労働組合の対応の変化

シニア・パートナーは、60歳以降の雇用機会を従業員に提供することを目的としてつくられた制度であるが、実際に、会社として従業員に対し、定年後も活躍できる場所を提供できるか、そして、それに関して労働組合が支援できているかどうかが課題となっている。

労働組合による支援としては、高齢期の就労に向けて、安全や健康についての意識づけを行っている。定年後の就労に備えるための支援として、50代以降の社員を対象として健康に関するセミナーを開催しているが、組合員の反応はあまり芳しくない。実際に自分がその年齢になったり、健康問題を抱えたりしないと、意識はなかなか高まってこないようである。

シニア・パートナー制度に関して、労働組合として認識し始めている課題は、①優れた能力を持っている人であっても、それに応じたポジションがない場合があること、②65歳という雇用年限を延長してほしいという希望が出てきていること、③仕事が従前と同じであるにもかかわらず定年後は給与水準が大幅に下がることに対する従業員の心情、である。③については、処遇の均等化を目指しているというわけではないが、定年後にあまりに大きく処遇水準が下がることは、従業員の心情としていかがなものかという問題意識が出ているということである。

(3) 非正規労働者の労働組合活動への参加状況

非正規労働者は、労働組合の委員の任命に関する選挙権はあるが被選挙権はなく、労働組合の役職者にはなれない仕組みである。労働組合の活動への参加状況は、正社員と非正規労働者との間で大きな差があるということはない。組合活動への参加状況は、雇用形態による違いというよりは、正社員の頃から組合活動に熱心であったかどうかという、個々人の意識差によって違いが出ている。

4. 非正規労働者の活用・処遇について

(1) 非正規労働者の業務について

① 非正規労働者が職場において実際に担っている業務（業務内容、責任等）とそれらに関する認識・処遇改善等の働きかけ他の対応の状況

契約社員は事務部門で、主に海外部門を担当する嘱託者である。パート・アルバイトは、時期的に発生する業務や、労働時間の短い仕事为主であり、期間社員は、生産ラインの仕事が主である。

先に述べたように、非正規労働者の処遇改善は、正社員化に向けた動きに集中しているので、非正規雇用という雇用形態はそのまま給与水準を向上させるという働きかけは行っていない。過去には、正社員のベースアップに合わせて非正規労働者にもベースアップを適用したり、最低賃金に応じた時給額の引き上げや、病院勤務者を確保するための時給の引き上げを行ったりしたことはある。ただし、方針としては、正社員と非正規労働者を、雇用形態の区分を維持しつつ処遇を均等化していくということではなく、非正規労働者を正社員化することで処遇を均等化するという方向である。

② 非正規労働者の業務に対する姿勢（働く理由）についての認識

正式に調査をしたわけではないが、非正規労働者として働いている人の多くは、他に仕事や目的があつたりして、「短い期間でお金をたくさん稼ぐ」ために有期契約の仕事についている

など、柔軟な働き方を求めている人も少なくないと労働組合では認識している。

労働組合として日常的に接している感覚値では、比較的正社員登用の希望者が多いと思われる期間社員においても、正社員登用を希望するのは2割程度である。

(2) 非正規労働者の（均衡）処遇について

① 非正規労働者の労働条件（賃金レベル、仕事の難易度・責任度、労働時間、安全衛生）とそれらに関する認識、問題点あれば対応の方向性

期間社員は、負荷の高い仕事を担当していることに起因する、定着率の低さが問題になっている。そのため、定着率の低さを加味した人員確保が必要になっている。労働時間については、期間社員は「短期間でたくさん働いてたくさん稼ぎたい」という人も多く、長時間労働が問題となっていることはない。

非正規労働者は、採用時に提示した給与額・仕事内容に合意したうえで入社してきているので、処遇や仕事内容に関して強い苦情が出されていることはなく、現在は、問題は生じていない。ただし、労働組合は、組合員でない非正規労働者から直接に声を聞いているわけではない。

② 社会保険の適用（年金、健康保険、雇用保険）、福利厚生（正社員との関係）とそれらに関する認識

社会保険・福利厚生は非正規労働者に対しても、正社員とほぼ同様に適用している。社宅・寮に関しては、会社の制度としては、非正規労働者は提供しないことになっている。しかし実際には、必要に応じて非正規労働者にも利用を認める場合もある。

(3) 非正規労働者の育成について

① 非正規労働者の教育訓練（企業・事業所レベル）とそれらに関する認識

非正規労働者に対しても、必要な作業教育、安全教育に関しては、正社員と同様に実施している。教育訓練に関する正社員と非正規労働者との最も大きな違いは、正社員に行っている階層別教育が、非正規労働者は対象外とされていることである。階層別教育は、企業内の昇進ルートに制度上で乗っている正社員のみが対象とされている。

非正規労働者は正社員と比較して会社に対する愛着や帰属意識が低いので、品質意識や協調性が低い傾向がある。そのため、労働組合としては、意識面での改革をしたいと考えている。職場でのイベントへの参加を呼びかけるなど意識づけを試みているが、就労期間が短いのであまり効果が出ていないのが現状である。

② 非正規労働者の活用とそれらに関する認識（業務範囲・責任度と昇格・昇級、役職への登用、正社員への登用含む）

非正規労働者をそのまま役職者に登用することはない。まずは役職のない正社員として登用し、その後に役職昇進することはある。

期間社員は、正社員登用時には経験・能力に応じた等級に位置づけるので、登用時の等級には個人差が出る。期間社員の仕事内容は、正社員と同じである。正社員に混ざって同じ仕

事をしている。シニア・パートナーも同様である。高齢者専用の生産ラインを作り、そこに高齢社員を集中的に配置できればよいとも思うが、専用ラインを設けられるほど高齢者向けの仕事が豊富にあるわけではないので実現していない。

5. 非正規労働者の職業能力開発やキャリアアビジョン（職業生涯）のあり方について

(1) 非正規労働者の職業能力開発の現状及びそのあり方について

非正規労働者の職業能力開発に関して、産業別労働組合の運動方針を受けた形での対策は特に行っていない。非正規労働者は、あらかじめ担当する業務を限定しており、その業務に必要なスキルをすでに持っていることを前提として採用しているので、能力開発という視点は持っていない。また、非正規雇用のまま処遇を改善していくのではなく、処遇改善やキャリア形成は正社員化によって行うことが前提であるため、担当業務が高度化するならば、非正規雇用のまま能力開発をしていくのではなく、正社員化して正社員向けの能力開発を行うという考え方である。

(2) 非正規労働者の正社員登用の現状及びそのあり方について

非正規労働者の正社員登用は、主として技能系職種に就いている期間社員からの登用により行っている。2005年から2009年までの、技能系職種の期間社員の正社員登用実績は以下の通りである。

2005年：243名
2006年：265名
2007年：292名
2008年：207名
2009年：14名

2009年は、リーマンショックの影響で労働力需要が減退し、わずかな登用に留まった。全体として、正社員が必要となった事業所において、その事業所で働いている期間社員を正社員登用する、という形で行っており、全社的な登用枠や登用人数の目標値を定めて行っているわけではない。

(3) 非正規労働者の雇用保障について

地域ごとでの人員余剰・不足の情報を交換しており、社内での労働力の需給調整を行うことによって、非正規労働者の雇用維持に努めている。2009年の大幅な人員削減の際は、会社は期間社員の雇用・賃金を維持し、制度上は非正規労働者が利用できないことになっている社員寮に非正規労働者が滞在することも認めた。労働組合は、その取組みが的確に実施されているかどうかを確認した。

処遇の改善と同様に、雇用に関しても、労働組合としては、非正規雇用という形で働く従業員の雇用を安定化していくのではなく、正社員化により雇用を安定化する方針を採っている。そのため、非正規労働者の（有期契約という形のままでの）雇用契約期間の長期化や雇用維持に積極的に注力するというよりは、正社員化を推進することを優先している。

ま と め

C社においては、非正規雇用の組織化は、正社員からの継続雇用者である60～65歳の社員のみを対象としたものになっている。ゆえに、非正規労働者を新たに組織化したということではなく、定年到達者の雇用の継続に伴う組合員資格の継続（延長）によって、組合員の中に非正規労働者が含まれるようになったという経緯である。

C社の労働組合が目指す組織化の方向は、非正規労働者の組織化ではなく、非正規労働者の正社員化である。正社員は労働組合の組織化の対象なので、非正規労働者が正社員に登用されることによって、結果として非正規労働者を組織化することになるという考え方である。

それゆえ、労働組合による非正規労働者の処遇の改善や雇用の安定化のための働きかけは、非正規労働者に対する人事制度およびその運用を改善していくというのではなく、非正規労働者を正社員化することによってそれらを実現するという方向性になっている。

2 アンケート調査概要

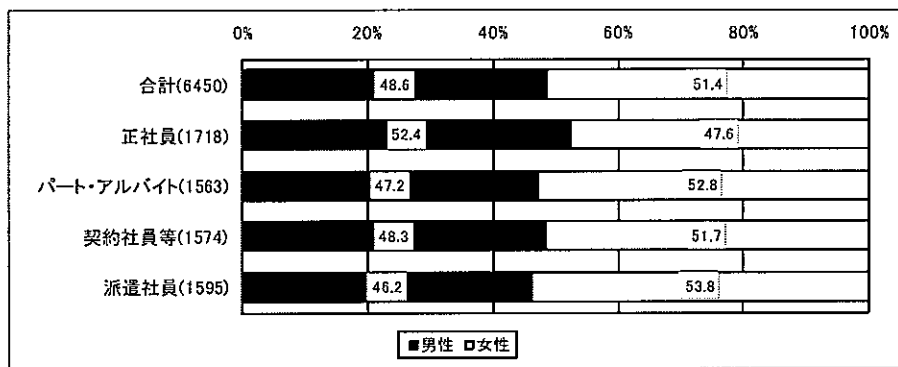
(1) アンケート調査結果概要¹

0. 性別と年齢

フェイス項目1 性別

回答者の男女比は合計で男性48.6%、女性51.4%であり、雇用形態ごとにみてもほぼ男女半々の割合である。(概要図表0-1)

概要図表0-1 性別の構成(雇用形態別)



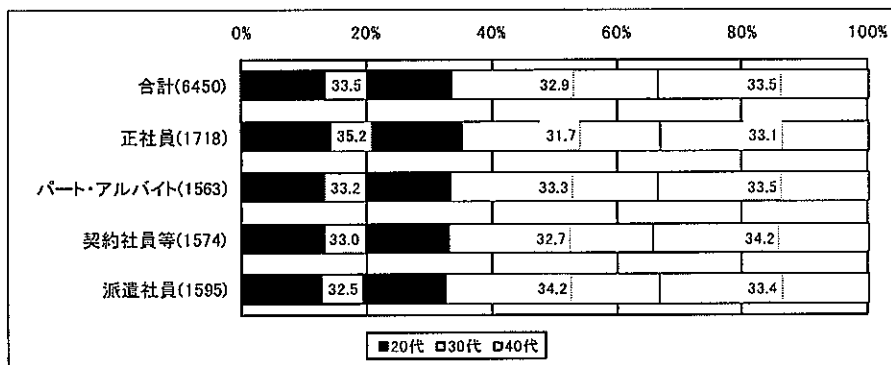
(注1) グラフの属性の後の()は当該属性の標本数。(以下同様)

(注2) 図表中の正社員は、「正社員(総合職)」および「正社員(一般職)」を選択した者の合計。パート・アルバイトは「パート・アルバイト」を選択した者。契約社員等は「契約社員」および「臨時工・期間工」を選択した者の合計。派遣社員は「派遣社員(常用型)」および「派遣社員(登録型)」を選択した者の合計。(以下同様)

フェイス項目2 年齢

回答者の年齢構成は、男女合計で20代33.5%、30代32.9%、40代33.5%であり、雇用形態別にみてもほぼ同様の割合である。(概要図表0-2)

概要図表0-2 年齢構成(雇用形態別)



¹ アンケート調査の実施概要は、「総論 2. 調査の概要 (P.4~P.6)」を参照のこと。

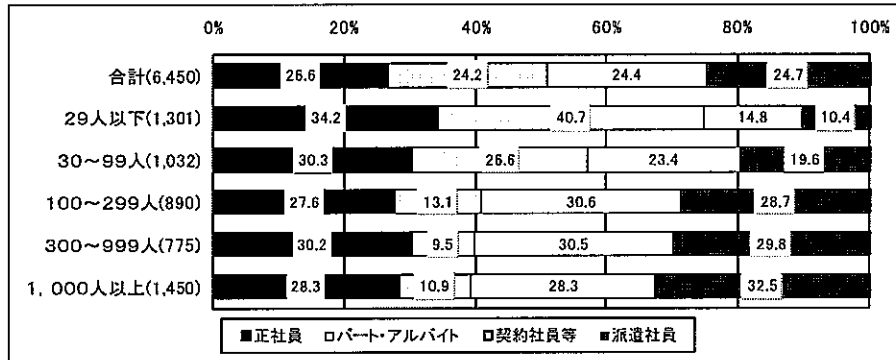
執筆分担は、①Q1~Q10…松淵(事務局)、②Q11~Q23…小熊(事務局)③F1~2, Q24~39…南雲(事務局)、④Q40~41…明石(協力者)、⑤Q42, F3~F10-1…田中(協力者)。

1. 働き方と生活

問1 雇用形態の分布

雇用形態別の構成割合をみると、正社員26.6%、パート・アルバイト24.2%、契約社員等24.4%、派遣社員24.7%と、ほぼ均等となっている。企業規模別の特徴をみると、企業規模が小さくなるほどパート・アルバイトの割合が高く、企業規模が大きくなるほど派遣社員及び契約社員等の割合が高くなる傾向にある。(概要図表1-1)

概要図表1-1 各雇用形態の構成(企業規模別)



問2 職種の分布

それぞれの雇用形態別の職種の分布をみると、合計では、事務職34.5%、専門・技術職18.4%、サービス職14.9%などの順となっている。雇用形態別の特徴をみると、パート・アルバイトでは、他の雇用形態とは傾向が異なり、サービス職の割合(29.8%)が最も高く、専門・技術職(8.6%)の割合が低くなっている。(概要図表1-2)

概要図表1-2 職種の構成

	管理職	専門・技術職	事務職	営業・販売職	サービス職	保安・警備	運輸・通信従業者	生産・技能・建設	その他	わからない	回答数
合計	0.7	18.4	34.5	11.5	14.9	0.7	3.5	10.1	3.5	2.3	6,450
正社員	1.9	27.9	38.2	12.3	7.2	0.3	2.2	7.3	1.8	0.9	1,718
パート・アルバイト	0.1	8.6	20.5	13.3	29.8	1.0	4.4	11.7	5.4	5.2	1,563
契約社員等	0.5	17.7	32.1	14.1	14.8	1.1	4.9	9.8	3.5	1.5	1,574
派遣社員	0.3	18.2	46.5	6.4	9.0	0.3	2.5	11.7	3.4	1.6	1,595

問3 就業している企業の業種

就業者が占める割合を業種別にみると、合計では、割合が高いものから製造業20.5%、卸・小売業12.8%、情報通信業12.0%などの順となっている。

合計と比較した各雇用形態別の主な特徴をみると、正社員では、製造業(27.1%)、建設業(7.5%)の割合が高く、外食・飲食サービス、飲食店(0.6%)、教育(3.0%)が低くなっていることなどが挙げられる。パート・アルバイトでは、卸売・小売業(20.4%)、外食・飲食サービス、飲食店

(10.4%)、生活関連サービス業・娯楽業(9.9%)などサービス関係の業種の割合が高く、製造業(9.7%)、情報通信業(3.0%)が低くなっていることなどが挙げられる。契約社員等では、情報通信業(15.8%)、教育(7.8%)、運輸業(8.3%)の割合が高く、製造業(15.4%)、卸売・小売業(10.4%)の割合が低くなっていることなどが挙げられる。派遣社員では、製造業(29.2%)、情報通信業(18.6%)、金融業、保険業(8.9%)の割合が高く、卸売・小売業(8.3%)、医療・福祉(2.8%)、生活関連サービス業・娯楽業(2.4%)の割合が低くなっていることなどが挙げられる。(概要図表1-3)

概要図表1-3 就業先業種の構成

	(%)														回答数
	建設業	製造業	電気・ガス・水道・熱供給	運輸業	情報通信業	卸売・小売業	飲食・飲食サービス、飲食店	金融・保険・証券	不動産・建物サービス	生活関連サービス業・娯楽業	教育	医療・福祉	(他に分類されない)サービス業	左記以外の業種	
合計	4.4	20.5	1.3	6.0	12.0	12.8	3.1	5.8	1.7	5.6	5.3	6.0	9.8	5.6	6,450
正社員	7.5	27.1	1.5	4.5	10.5	12.3	0.6	5.9	2.4	4.9	3.0	7.3	8.6	3.9	1,718
パート・アルバイト	2.7	9.7	1.0	6.7	3.0	20.4	10.4	2.0	1.4	9.9	7.2	8.4	11.4	5.8	1,563
契約社員等	3.0	15.4	1.3	8.3	15.8	10.4	1.3	6.2	1.0	5.3	7.8	5.7	11.4	7.3	1,574
派遣社員	4.2	29.2	1.4	4.8	18.6	8.3	0.4	8.9	1.9	2.4	3.7	2.8	7.8	5.5	1,595

(注1) 表中の製造業は「消費関連製造業」「素材関連製造業」「機械関連製造業」「上記以外の製造業」の合計、情報通信業は「通信業」「情報処理・情報サービス」「放送業・出版業」の合計、卸売・小売業は「卸売業」「デパート・スーパー・コンビニ」の合計、生活関連サービス業・娯楽業は「レジャー関連サービス」「その他の個者サービス」の合計、サービス業(他に分類されない)は「人材派遣業・転職サービス業」「その他の事業サービス」の合計である。

(注2) 各列(各雇用形態)の上位5位までの回答に網掛けを行った。

問4 雇用契約期間の定めの有無

非正社員について、雇用期間の定めの有無をみると、契約社員等及び派遣社員では「期間の定めがある」とする者が8割を超えている。一方で、パート・アルバイトでは「期間の定めがない」とする者が5割弱、「期間の定めがある」とする者が約4割であり、「わからない」とする者も1割強存在している。(概要図表1-4)

概要図表1-4 雇用契約期間の定めの有無(雇用形態別)

	(%)			回答数
	雇用限 契を 約定 めた	雇用限 契の 約定 め ない	わ か ら な い	
合計	51.0	43.2	5.7	6,450
正社員	4.9	91.3	3.7	1,718
パート・アルバイト	38.8	47.3	13.9	1,563
契約社員等	83.1	15.1	1.8	1,574
派遣社員	81.1	15.2	3.7	1,595

問5 他の雇用形態での仕事経験・雇用形態別通算経験年数（複数回答）

他の雇用形態での経験（複数回答）を聞いたところ、正社員の経験は、派遣社員（登録型）82.2%、契約社員等75.5%、派遣社員（常用型）74.7%、パート・アルバイト69.8%などとなっており、非正社員の各雇用形態を通じて7～8割程度が正社員の経験を有している。なお、正社員の18.5%が派遣社員（常用型）の、20.6%が派遣社員（登録型）の経験を有している。（概要図表1-5）

また、雇用形態別の通算経験年数をみると、いずれの雇用形態においても正社員としての経験年数が最も長くなっている。（概要図表1-6）

概要図表1-5 過去に他の雇用形態を経験した割合（複数回答）
(%)

	正社員としての仕事経験あり	派遣社員（常用型）あり	派遣社員（登録型）あり	その他の非正社員あり	回答数
合計	81.3	33.6	41.7	73.9	6,450
正社員	100.0	18.5	20.6	37.3	1,718
パート・アルバイト	69.8	19.6	32.3	100.0	1,563
契約社員等	75.5	36.4	41.2	100.0	1,574
派遣社員	78.3	60.7	74.0	62.1	1,595
常用型	74.7	100.0	50.2	58.5	831
登録型	82.2	17.9	100.0	66.0	764

（注1）「その他の非正社員としての仕事経験」は、パート・アルバイト、契約社員、期間工・臨時工の経験を含み、学生アルバイトの経験を含まない。

（注2）現在の雇用形態の経験は必ずあるので、その回答割合は「100.0」（%）となっている。

概要図表1-6 雇用形態別通算経験年数（平均値）

	正社員としての経験年数	派遣社員（常用型）の経験年数	派遣社員（登録型）の経験年数	その他の非正社員経験年数
合計	8.4	3.5	2.6	4.1
正社員	11.1	2.6	1.6	2.5
パート・アルバイト	6.8	2.3	1.8	5.2
契約社員等	7.6	3.3	1.9	4.3
派遣社員	7.1	4.3	3.6	3.0
常用型	7.1	4.6	1.6	3.0
登録型	7.1	2.8	4.7	3.0

（注1）「その他の非正社員としての経験年数」は、パート・アルバイト、契約社員、期間工・臨時工の経験年数を含み、学生アルバイトの経験年数を含まない。

（注2）当該雇用形態の経験があると回答した者について平均値を算出した。

問6 現在の会社で働いている年数

現在の会社で働いている年数（派遣社員については現在の派遣元で働いている年数）をみると、平均年数は合計で4.4年、正社員で7.4年、その他雇用形態ではおおむね約3年から約4年の間に分布しているが、その中で、派遣社員（登録型）では2.6年と最も短くなっている。（概要図表1-7）

概要図表1-7 現在の会社での就業年数

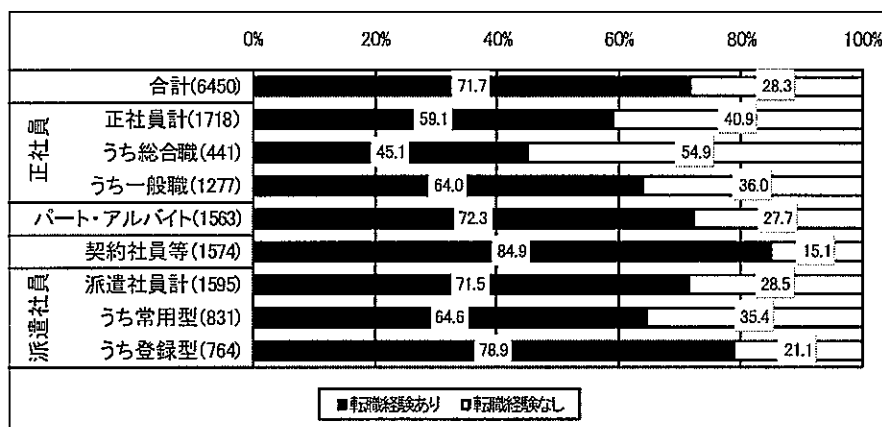
	（％）						回 答 数	（平 均 勤 続 年 数）
	3 年 未 満	5 3 年 未 以 上	1 5 0 年 未 以 上	1 1 0 年 未 以 上	2 1 0 5 年 未 以 上	2 0 年 以 上		
合計	52.1	17.9	17.5	6.6	3.1	2.7	6,450	4.4
正社員	34.5	15.5	20.6	12.2	8.5	8.7	1,718	7.4
パート・アルバイト	59.1	17.8	15.5	6.1	1.2	0.3	1,563	3.3
契約社員等	53.0	20.3	19.2	5.0	1.7	0.8	1,574	3.8
派遣社員	63.3	18.1	14.5	2.8	0.7	0.7	1,595	3.0
常用型	58.4	20.2	16.1	3.6	0.8	0.8	831	3.3
登録型	68.6	15.8	12.7	1.8	0.5	0.5	764	2.6

問7 転職経験の有無・転職経験がある者の転職回数

転職経験について、合計では71.7％が「ある」と回答している。転職経験の割合は、契約社員等（84.9％）、派遣社員（登録型）（78.9％）、パート・アルバイト（72.3％）の順に高くなっている。なお、派遣社員（常用型）（64.6％）と正社員（一般職）（64.0％）は、ほぼ同割合となっている。（概要図表1-8）

転職経験がある者について転職回数をみると、合計では3.3回、回数が多い順に派遣社員（登録型）4.1回、パート・アルバイト3.6回、契約社員等3.3回などとなっている。（概要図表1-9）

概要図表1-8 転職経験の有無



（注）常用型派遣の場合は、派遣元企業を変えたことのある者の割合。登録型派遣の場合は、派遣先企業を変えたことがある割合。

概要図表 1-9 転職回数

	1回					回答数	平均 (回数)
	1回	2回	3回	4回	5回以上		
合計	24.4	20.2	19.6	12.1	23.7	4,622	3.3
正社員	31.5	24.0	18.0	10.9	15.6	1,016	2.7
総合職	40.7	23.1	14.6	12.1	9.5	199	2.3
一般職	29.3	24.2	18.8	10.6	17.0	817	2.9
パート・アルバイト	21.1	19.7	20.0	12.7	26.5	1,130	3.6
契約社員等	23.7	19.2	19.7	11.8	25.7	1,336	3.3
派遣社員	22.1	18.6	20.5	12.9	25.9	1,140	3.6
常用型	26.3	22.9	21.4	12.1	17.3	537	3.1
登録型	18.4	14.8	19.7	13.6	33.5	603	4.1

(注1) 問7で「転職経験あり」と回答した者について集計。

(注2) 常用型派遣の場合は、派遣元企業を変えた回数。登録型派遣の場合は、派遣先企業を変えた回数。

(注3) 各列(各雇用形態)の最も回答割合の高いものに網掛けを行った。

問8 1週間の労働時間・1週間の出勤日数

1週間の平均労働時間を見ると、合計では31.9時間であり、短い順にみると、パート・アルバイト24.2時間、派遣社員(登録型)30.3時間、派遣社員(常用型)33.3時間、契約社員等34.4時間、正社員(一般職)36.0時間、正社員(総合職)38.7時間となっている。(概要図表1-10)

1週間の平均出勤日数を見ると、パート・アルバイトが4.5日、派遣社員(登録型)が4.8日となっている以外は5日以上となっている。(概要図表1-11)

概要図表 1-10 週当たり総労働時間

	20時間未満						回答数	平均 (時間)
	20時間未満	30時間未満	40時間未満	50時間未満	60時間未満	60時間以上		
合計	27.8	7.6	17.1	35.2	8.4	3.9	6,450	31.9
正社員	24.2	0.6	8.0	44.1	15.2	7.9	1,718	36.7
総合職	21.8	0.0	7.3	42.2	20.0	8.8	441	38.7
一般職	25.1	0.9	8.2	44.7	13.5	7.6	1,277	36.0
パート・アルバイト	38.5	23.7	17.9	15.0	3.3	1.7	1,563	24.2
契約社員等	21.2	3.9	19.8	42.9	8.7	3.6	1,553	34.4
派遣社員	33.3	4.8	19.0	38.1	4.8	0.0	21	31.8
常用型	25.5	2.0	21.8	40.2	7.2	3.2	831	33.3
登録型	29.3	4.1	25.9	35.5	4.2	1.0	764	30.3

概要図表 1-11 週当たり出勤日数

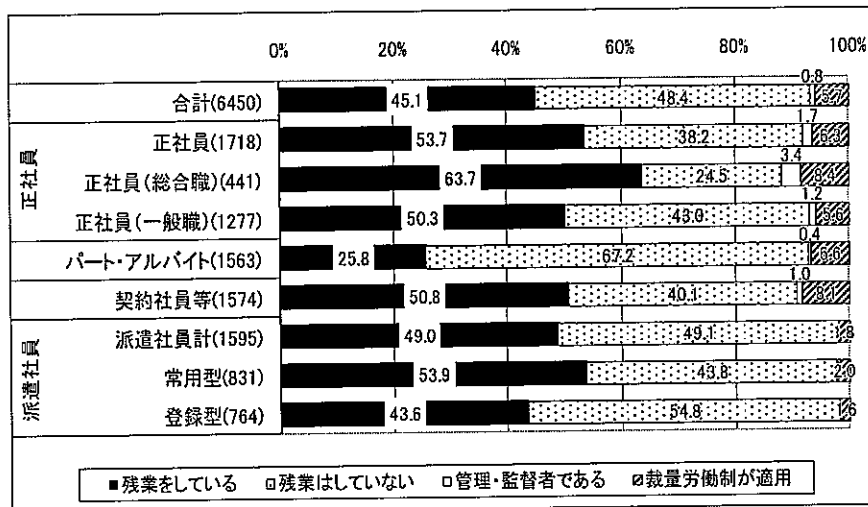
	(%)			回答数	平均 (日)
	4日以下	5日	6日、7日		
合計	14.4	74.1	11.6	6,450	4.9
正社員	2.0	81.1	16.8	1,718	5.1
総合職	1.4	88.2	10.4	441	5.1
一般職	2.3	78.7	19.0	1,277	5.2
パート・アルバイト	39.0	47.3	13.6	1,563	4.5
契約社員等	8.8	81.4	9.8	1,574	5.0
派遣社員	9.0	85.5	5.5	1,595	4.9
常用型	6.7	86.3	7.0	831	5.0
登録型	11.4	84.7	3.9	764	4.8

問9 残業の有無・残業を行っている者の1週間当たりの残業時間

残業を行っている者の割合は、合計では45.1%、割合が低い順にパート・アルバイト25.8%、派遣社員（登録型）43.6%、正社員（一般職）50.3%などとなっている。（概要図表1-12）

残業を行っている者について週当たりの残業時間をみると、短いものから、パート・アルバイト3.1時間、派遣社員（登録型）3.5時間、派遣社員（常用型）4.4時間などとなっている。（概要図表1-13）

概要図表 1-12 残業実施の有無



概要図表 1-13 週当たり残業時間

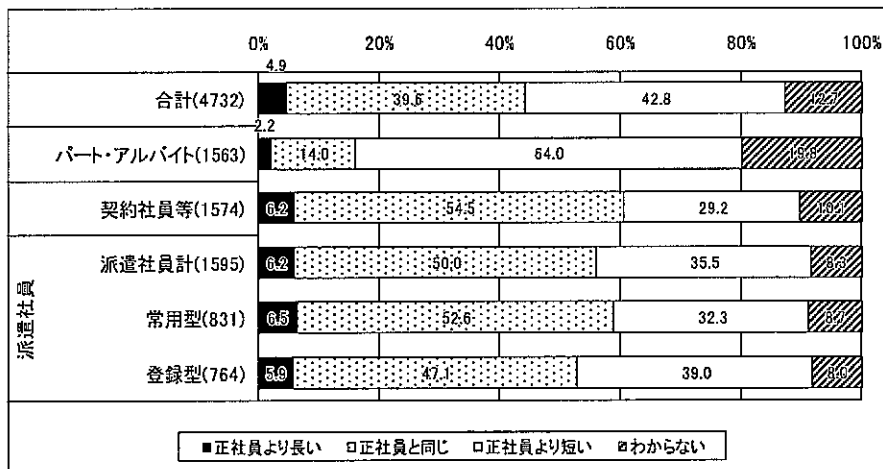
	(%)					
	10時間未満	20時間未満	20時間以上	不明	回答数	平均(時間)
合計	81.9	14.2	2.5	1.3	2,907	4.7
正社員	74.2	19.7	4.4	1.6	923	6.1
総合職	69.4	22.4	7.5	0.7	281	6.9
一般職	76.3	18.5	3.1	2.0	642	5.8
パート・アルバイト	92.6	6.2	1.0	0.2	403	3.1
契約社員等	81.6	14.0	2.6	1.8	800	4.7
派遣社員	85.8	12.2	1.0	1.0	781	4.0
常用型	83.0	13.6	1.8	1.6	448	4.4
登録型	89.5	10.2	0.0	0.3	333	3.5

(注) 問9で「残業をしている」と回答した者について集計。

問10 正社員と比較した所定労働時間

正社員と比較した所定労働時間について、パート・アルバイトでは、「短い」と回答した者の割合は64.0%、「同じ」と回答した者は14.0%となっている。その他の雇用形態では、「同じ」と回答した割合が最も高くなっており、契約社員等では54.5%、派遣社員（常用型）では52.6%、派遣社員（登録型）では47.1%であった。(概要図表 1-14)

概要図表 1-14 正社員と比較した労働時間（非正社員）



(注) 非正社員のみ回答。

問11 非正社員として働く理由（上位3つを回答）

非正社員として働く理由として当てはまるもの上位3つをたずねたところ、「正社員になりたかったがなれなかった」を第1位としてあげた割合が39.4%と最も高く、次いで「自分の都合の良い時間に働けるから」の14.8%、「家庭の事情と両立しやすいから」の6.8%となっている。雇用形態別では、「正社員になりたかったがなれなかった」とする者の割合は契約社員等（48.9%）、次いで派遣社員（44.0%）、パート・アルバイト（25.1%）の順となっており、本人の本意ではないままに非

正社員として働く者が各雇用形態で2割5分～5割を占める状況となっている（概要図表1-15）。第2位、第3位の理由としては、「特にない」とする者の割合が最も高く、第2位の理由で19.1%、第3位の理由で33.7%が非正社員で働く理由は「特にない」とした（概要図表1-16、概要図表1-17）。

概要図表1-15 非正社員で働く理由：第1位（非正社員）

	な正社 れ社員 な員に なっ たり かた ら か つ た が	働自 け分 の都 合の 良い 時間 に	両家 立庭 しや す情 いと から	組 織に 縛ら れた く ない から	従 事し 入 か つ た か ら	活 か せ る な 格 ・ 技 能 を	専 門 的 な 格 ・ 技 能 を	両 立 し ・ 学 習 等 と ら	少 勤 時 間 や 労 働 日 数 が	責 任 も 少 な い で か ら	簡 単 な 仕 事 で か ら	働 け な い に 正 社 員 と し て	学 費 等 を 補 助 、 い か ら	就 業 調 整 を し た い か ら	お 金 を 得 た い に 使 え る	通 勤 時 間 が 短 い か ら	そ の 他	特 に な い	回 答 数
合 計	39.4	14.8	6.8	4.6	4.1	3.4	2.9	2.8	2.7	2.6	2.4	1.4	1.4	0.9	5.0	4.8	4,732		
パート・アルバイト	25.1	24.7	11.6	3.2	1.3	1.9	3.9	4.4	2.8	3.9	4.2	2.5	2.2	0.6	3.4	4.4	1,563		
契約社員等	48.9	8.3	4.6	3.6	5.2	3.8	1.7	2.0	2.0	2.3	1.8	0.7	1.1	1.0	7.0	6.2	1,574		
派遣社員	44.0	11.6	4.3	7.0	5.6	4.4	3.2	2.1	3.4	1.7	1.3	1.1	1.0	1.1	4.5	3.7	1,595		

(注) 非正社員のみ回答。

概要図表1-16 非正社員で働く理由：第2位（非正社員）

	な正社 れ社員 な員に なっ たり かた ら か つ た が	働自 け分 の都 合の 良い 時間 に	両家 立庭 しや す情 いと から	組 織に 縛ら れた く ない から	従 事し 入 か つ た か ら	活 か せ る な 格 ・ 技 能 を	専 門 的 な 格 ・ 技 能 を	両 立 し ・ 学 習 等 と ら	少 勤 時 間 や 労 働 日 数 が	責 任 も 少 な い で か ら	簡 単 な 仕 事 で か ら	働 け な い に 正 社 員 と し て	学 費 等 を 補 助 、 い か ら	就 業 調 整 を し た い か ら	お 金 を 得 た い に 使 え る	通 勤 時 間 が 短 い か ら	そ の 他	特 に な い	回 答 数
合 計	12.4	7.8	7.4	7.2	6.2	5.7	5.7	4.8	4.4	4.1	4.1	3.7	2.3	1.4	3.7	19.1	4,732		
パート・アルバイト	18.1	7.5	11.6	4.3	3.2	9.1	2.8	2.9	4.2	3.7	7.2	5.6	2.6	2.0	2.1	12.9	1,563		
契約社員等	8.6	6.2	5.7	6.4	7.6	4.1	6.0	5.5	3.4	4.5	2.5	3.2	2.6	0.9	5.0	28.0	1,574		
派遣社員	10.7	9.6	4.9	10.8	7.8	4.1	8.3	6.0	5.6	4.1	2.4	2.4	1.8	1.3	4.0	16.4	1,595		

(注) 非正社員のみ回答。

概要図表1-17 非正社員で働く理由：第3位（非正社員）

	な正社 れ社員 な員に なっ たり かた ら か つ た が	働自 け分 の都 合の 良い 時間 に	両家 立庭 しや す情 いと から	組 織に 縛ら れた く ない から	従 事し 入 か つ た か ら	活 か せ る な 格 ・ 技 能 を	専 門 的 な 格 ・ 技 能 を	両 立 し ・ 学 習 等 と ら	少 勤 時 間 や 労 働 日 数 が	責 任 も 少 な い で か ら	簡 単 な 仕 事 で か ら	働 け な い に 正 社 員 と し て	学 費 等 を 補 助 、 い か ら	就 業 調 整 を し た い か ら	お 金 を 得 た い に 使 え る	通 勤 時 間 が 短 い か ら	そ の 他	特 に な い	回 答 数
合 計	7.5	7.4	6.4	5.6	5.2	4.6	4.6	4.5	4.0	3.5	3.5	3.1	2.3	1.8	2.3	33.7	4,732		
パート・アルバイト	6.1	9.3	9.0	9.0	7.4	5.0	6.1	3.2	4.8	1.9	5.6	1.9	3.0	2.8	1.5	23.5	1,563		
契約社員	6.7	5.0	4.8	3.4	3.8	3.5	3.8	4.0	3.0	3.5	2.0	4.0	1.5	1.2	3.1	46.7	1,574		
派遣社員	9.6	7.8	5.5	4.5	4.3	5.3	3.8	6.1	4.1	5.1	2.9	3.6	2.4	1.5	2.4	30.9	1,595		

(注) 非正社員のみ回答。

問12-① 職場の雇用形態ごとの比率（正社員）

職場における正社員の比率をたずねたところ、「わからない」とする割合が最も高いが、これを除くと、全体では「7～9割」が24.9%、次いで「1～3割」の20.7%であった。回答者の雇用形態別に最も高い回答割合となった正社員比率の区分をみると、正社員では「7～9割」で37.4%、パート・アルバイトでは「1～3割」で30.0%、契約社員等でも「1～3割」で28.5%、派遣社員では「7～9割」で28.0%であった。

また、業種別・企業規模別にみると、企業規模に関わりなく製造業で正社員の比率が高く、非製造業で正社員比率が低いという傾向が見られる。（概要図表1-18）

概要図表1-18 職場における正社員の割合

	（%）							
	0割	1 ～ 3割	4 ～ 6割	7 ～ 9割	1 0割	わ か ら な い	無 回 答	回 答 数
合計	2.3	20.7	14.7	24.9	5.3	30.9	1.3	6,450
正社員	0.1	7.2	11.4	37.4	19.7	22.7	1.6	1,718
パート・アルバイト	5.7	30.0	10.2	13.4	0.0	39.0	1.7	1,563
契約社員等	2.5	28.5	18.5	19.5	0.1	29.9	1.1	1,574
派遣社員	1.0	18.3	18.9	28.0	0.2	33.0	0.6	1,595
製造業100人未満	2.1	17.5	17.5	34.0	8.7	18.7	1.5	332
製造業100～999人	0.7	16.1	17.4	37.6	6.0	21.3	0.9	436
製造業1,000人以上	0.0	11.4	18.1	37.6	5.4	27.2	0.2	404
非製造業100人未満	4.3	21.5	13.6	25.8	10.6	21.4	2.7	2,001
非製造業100～999人	1.1	25.2	16.8	26.9	2.5	26.9	0.7	1,229
非製造業1,000人以上	1.0	25.3	18.7	24.1	1.7	28.9	0.3	1,046

問12-② 職場の雇用形態ごとの比率（パート・アルバイト）

職場におけるパート・アルバイト比率をたずねたところ、「わからない」以外では（以下同様）、全体で30.2%が「0割」としており、最も高く、次いで「1～3割」の21.3%であった。回答者の雇用形態別に最も高い回答割合となったパート・アルバイト比率の区分をみると、正社員では、「0割」で38.5%、パート・アルバイトでは「7～9割」で26.8%、契約社員等では「0割」で33.7%、派遣社員でも「0割」が46.5%であった。

業種別・企業規模別にみると、製造業では、100人未満の企業において「1～3割」（34.3%）が最も高く、1,000人以上の企業では「0割」が半数を超えている（54.0%）。また、非製造業では100人未満の企業で「7～9割」とする割合が12.5%と、他の業種・企業規模に比べてパート・アルバイト比率が高めである。（概要図表1-19）

概要図表 1-19 職場におけるパート・アルバイトの割合

	(%)							
	0割	1割 ～ 3割	4割 ～ 6割	7割 ～ 9割	10割	わからない	無回答	回答数
合計	30.2	21.3	6.5	8.4	1.0	31.3	1.3	6,450
正社員	38.5	26.7	5.4	3.2	0.0	24.6	1.6	1,718
パート・アルバイト	1.1	16.7	11.8	26.8	4.3	37.6	1.7	1,563
契約社員等	33.7	25.6	6.1	3.5	0.0	30.1	1.1	1,574
派遣社員	46.5	15.7	2.8	0.8	0.0	33.5	0.6	1,595
製造業100人未満	25.6	34.3	11.7	6.6	1.5	18.7	1.5	332
製造業100～999人	39.2	29.8	4.6	3.2	0.0	22.2	0.9	436
製造業1,000人以上	54.0	11.6	2.2	1.2	0.0	30.7	0.2	404
非製造業100人未満	29.4	23.5	7.9	12.5	2.4	21.5	2.7	2,001
非製造業100人～999人	32.5	24.9	8.0	5.8	0.2	28.0	0.7	1,229
非製造業1,000人以上	35.1	21.4	5.8	8.4	0.2	28.8	0.3	1,046

問12-③ 職場の雇用形態ごとの比率（契約社員等）

職場における契約社員等の比率をたずねたところ、「わからない」以外では（以下同様）、全体で36.2%が「0割」としており最も高く、次いで「1～3割」が21.8%であった。回答者の雇用形態別に最も高い回答割合となった契約社員等比率の区分をみると、正社員、パート・アルバイト、派遣社員では「0割」でそれぞれ53.9%、48.8%、36.9%、契約社員等では「1～3割」で35.6%であった。

業種別・企業規模別でみると、製造業、非製造業ともに「0割」とする者は、100人未満の企業で半数を超え（製造業：57.2%、非製造業：50.1%）、100人以上の規模の企業と比べ高い割合を占めている。（概要図表 1-20）

概要図表 1-20 職場における契約社員等の割合

	(%)							
	0割	1割 ～ 3割	4割 ～ 6割	7割 ～ 9割	10割	わからない	無回答	回答数
合計	36.2	21.8	5.2	3.2	0.2	32.1	1.3	6,450
正社員	53.9	17.1	1.9	0.8	0.0	24.8	1.6	1,718
パート・アルバイト	48.8	9.1	1.0	0.5	0.1	38.8	1.7	1,563
契約社員等	3.6	35.6	16.9	11.1	0.8	30.9	1.1	1,574
派遣社員	36.9	25.8	1.6	0.4	0.0	34.7	0.6	1,595
製造業100人未満	57.2	18.4	3.0	1.2	0.0	18.7	1.5	332
製造業100～999人	37.6	29.6	5.5	2.5	0.2	23.6	0.9	436
製造業1,000人以上	39.1	24.5	3.7	2.0	0.0	30.4	0.2	404
非製造業100人未満	50.1	16.5	5.2	2.8	0.2	22.3	2.7	2,001
非製造業100人～999人	29.0	29.4	6.9	5.3	0.2	28.6	0.7	1,229
非製造業1,000人以上	26.7	31.8	7.4	3.7	0.3	29.8	0.3	1,046

問12-④ 職場の雇用形態ごとの比率（派遣社員）

職場における派遣社員の比率をたずねたところ、「わからない」以外では（以下同様）、全体で64.0%が<3割以下（「0割」と「1～3割」の合計）>としており、次いで「4～6割」の4.8%であった。回答者の雇用形態別に<3割以下>とする者の割合をみると、正社員では24.3%、パート・アルバイトでは66.6%、派遣社員では58.5%、契約社員等では58.4%となっている。（概要図表1-21）

概要図表 1-21 職場における派遣社員の割合

	（%）							
	0割	1～3割	4～6割	7～9割	10割	わからない	無回答	回答数
合計	38.0	26.0	4.8	2.9	0.0	27.5	0.8	6,450
正社員	15.1	9.2	0.7	1.3	0.0	73.0	0.7	1,718
パート・アルバイト	50.1	16.5	5.2	2.8	0.2	22.3	2.7	1,563
契約社員等	29.0	29.4	6.9	5.3	0.2	28.6	0.7	1,574
派遣社員	26.7	31.8	7.4	3.7	0.3	29.8	0.3	1,595
製造業100人未満	1.6	1.0	0.3	0.2	0.0	1.5	0.0	332
製造業100～999人	1.6	1.0	0.3	0.2	0.0	1.6	0.1	436
製造業1,000人以上	1.8	1.0	0.2	0.1	0.0	1.4	0.1	404
非製造業100人未満	3.1	0.6	0.1	0.0	0.0	2.5	0.1	2,001
非製造業100人～999人	0.2	2.3	1.1	0.7	0.1	2.0	0.1	1,229
非製造業1,000人以上	2.3	1.6	0.1	0.0	0.0	2.2	0.0	1,046

問12-⑤ 職場の雇用形態ごとの比率（その他）

職場におけるその他の雇用形態の比率についてたずねたところ、全体で63.4%が「0割」として最も高く（「わからない」以外）、次いで「1～3割」が2.4%であった。回答者の雇用形態別でみると、各雇用形態において「0割」とする者の割合が最も高く、その割合は、正社員では70.6%、パート・アルバイトでは56.4%、契約社員等では65.0%、派遣社員では61.0%であった。「1～3割」とする者の割合は、いずれの雇用形態においても2%～3%程度であった。（概要図表1-22）

概要図表 1-22 職場におけるその他の雇用形態の比率

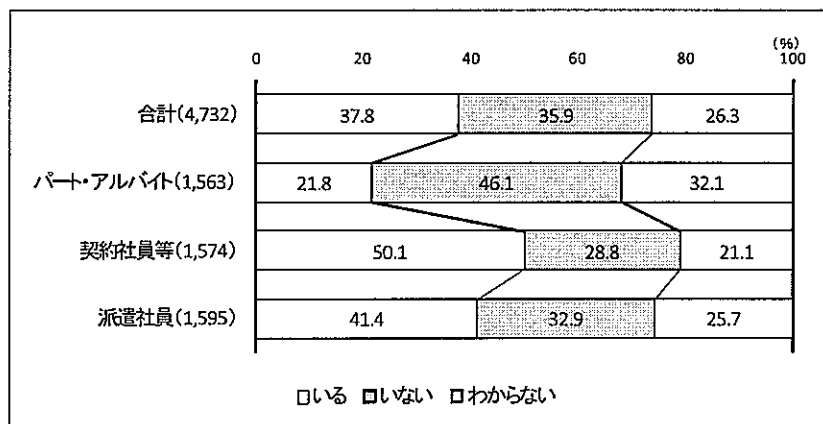
	（%）							
	0割	1～3割	4～6割	7～9割	10割	わからない	無回答	回答数
合計	63.4	2.4	0.4	0.1	0.0	32.4	1.3	6,450
正社員	70.6	2.4	0.5	0.2	0.0	24.7	1.6	1,718
パート・アルバイト	56.4	1.8	0.5	0.1	0.1	39.4	1.7	1,563
契約社員等	65.0	3.0	0.2	0.1	0.0	30.6	1.1	1,574
派遣社員	61.0	2.6	0.3	0.1	0.0	35.4	0.6	1,595
製造業100人未満	76.2	2.4	0.3	0.0	0.0	19.6	1.5	332
製造業100～999人	72.5	2.8	0.0	0.2	0.0	23.6	0.9	436
製造業1,000人以上	65.1	2.7	0.7	0.0	0.0	31.2	0.2	404
非製造業100人未満	72.0	2.4	0.6	0.1	0.0	22.1	2.7	2,001
非製造業100人～999人	66.6	3.2	0.4	0.2	0.0	29.0	0.7	1,229
非製造業1,000人以上	66.7	2.5	0.2	0.1	0.0	30.2	0.3	1,046

問13 自分（非正社員）と同程度の仕事の難易度・責任の重さの正社員の有無

非正社員に対して、仕事の難しさや責任の重さが自分と同程度である正社員が自分の職場にいるか否かをたずねたところ、「いる」とした割合は全体の37.8%、「いない」とした割合は全体の35.9%であり、「わからない」を除くとほぼ同程度となっている。

雇用形態別にみると、パート・アルバイトでは21.8%が「いる」と回答しており、「いない」とする割合は46.1%であった。一方で契約社員等では、50.1%が「いる」としており、「いない」と回答した28.8%を大きく上回っている。派遣社員でも41.4%が「いる」としており、「いない」とする32.9%を上回っている。（概要図表1-23）

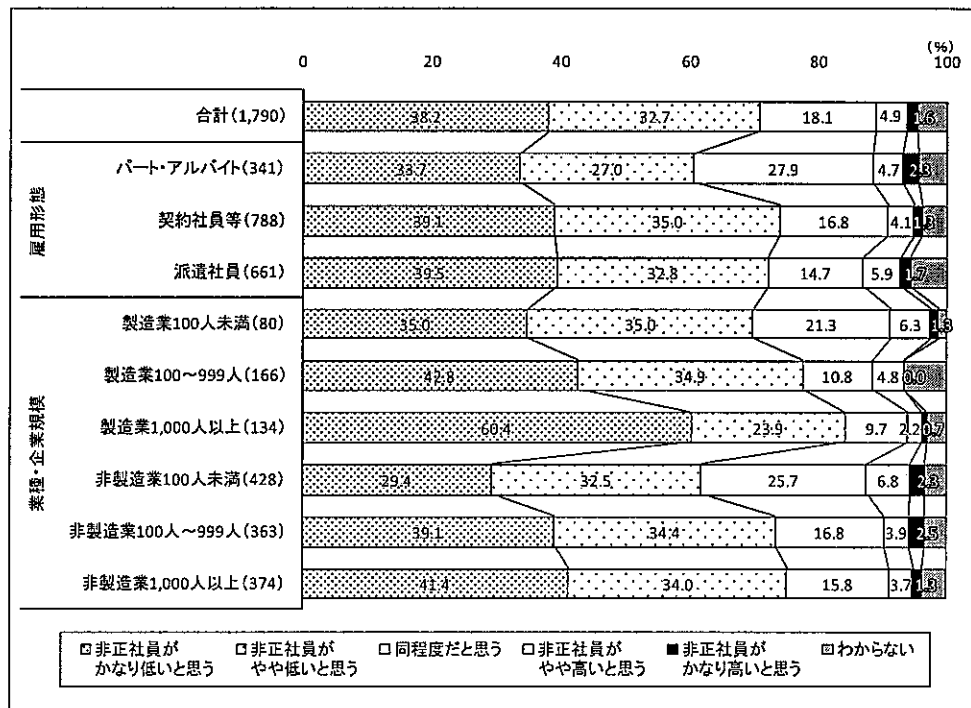
概要図表1-23 自分（非正社員）と同程度の仕事の難易度・責任の重さである正社員の有無



問13 付問1 自分（非正社員）と同程度の仕事の難易度・責任の重さの正社員と比較した賃金水準

問13で仕事の難しさや責任の重さが自分と同程度である正社員がいるとした者に、その正社員と自身の賃金水準の差についてたずねた。全体では、70.9%の者が<非正社員が低い>（「非正社員がかなり低い」：38.2%、「非正社員がやや低い」：32.7%）としている。雇用形態別にみると、パート・アルバイトで「同程度」とする割合が相対的に高い（27.9%）。また業種・企業規模別では、企業（従業員）規模が大きいほど「非正社員が低い」と回答する割合が高くなる傾向があり、特に製造業の1,000人以上では84.3%が<非正社員が低い>（「非正社員がかなり低い」：60.4%、「非正社員がやや低い」：23.9%）としている。（概要図表1-24）

概要図表 1-24 自分（非正社員）と同程度の仕事の難易度・責任の重さの正社員と比べた賃金水準



(注) 問13で「いる」と回答した者について集計。

問14 賃金に納得するうえで重要なこと（複数回答）

非正社員に対し、賃金に納得するうえで重要と考えることについて、自身の考えに当てはまるものすべてを選択してもらったところ、「自分の仕事内容や働きぶりが賃金に反映されること」が最も高い割合を占めており58.1%、次いで「生活が出来ること」の48.5%、3番目には、「自分の賃金の決め方について会社や上司から説明があること」の29.7%となっている。

雇用形態別にみると、契約社員等、派遣社員では、「同じ業種で働く同じ仕事の正社員と賃金水準が同等であること」が3番目に高い割合（契約社員等35.6%、派遣社員30.0%）となっており、同じ非正社員でも、これらの雇用形態の者々はパート・アルバイトと比べて、均等処遇への意識が高いといえる。（概要図表 1-25）

概要図表1-25 賃金に納得するうえで重要なこと（非正社員、複数回答）

	働	生	会	賃	会	妥	賃	賃	賃	賃	其	賃	わ	回
	き	活	社	職	社	地	職	同	同	同	他	金	か	答
	ぶ	が	分	場	金	域	場	一	一	一		に	ら	数
	り	出	の	の	や	な	の	業	業	業	そ	対	な	
	自	来	上	準	に	い	同	種	種	種	の	す	い	
	分	る	賃	が	に	か	じ	が	が	の	の	る	は	
	の		の	同	の	ら	仕	同	同	同	の	こ	な	
	映		決	仕	に	よ	事	の	の	の	の	だ	わ	
	射		ま	事	の	り	の	非	非	正	の	わ	り	
	の		り	の	正	見	正	社	社	社	の	り	は	
	容		方	社	員	高	員	と	と	と	の	は	な	
	や		に	と	と	い	と	と	と	と	の	な	い	
			対	と	を	賃	と	と	と	と	の	い		
			す		を	金	と	と	と	と	の			
						水	と	と	と	と	の			
						準	と	と	と	と	の			
						が	と	と	と	と	の			
							と	と	と	と	の			
							と	と	と	と	の			
							と	と	と	と	の			
							と	と	と	と	の			
							と	と	と	と	の			
合計	58.1	48.5	29.7	27.2	26.7	25.5	19.6	17.1	16.7	1.4	4.5	5.2	4,732	
パート・アルバイト	52.3	44.3	28.1	15.7	21.9	26.2	19.1	15.9	10.3	1.0	7.9	7.4	1,563	
契約社員等	60.9	50.4	34.1	35.6	29.2	23.8	17.8	15.4	20.4	1.8	2.9	4.2	1,574	
派遣社員	61.0	50.6	27.0	30.0	29.0	26.5	22.0	20.0	19.3	1.4	2.7	4.0	1,595	

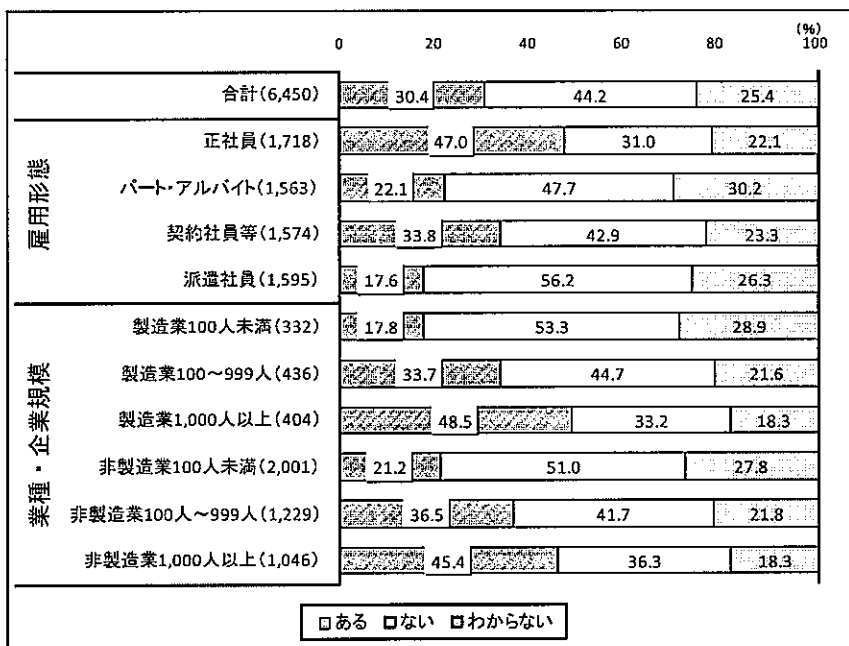
(注) 雇用形態区分ごとに上位3つを網掛けした。

問15 働きぶりが評価される制度・仕組みの有無

働きぶりが評価される制度・仕組みが職場にあるか否かについては、「ない」とした者が44.2%で、「ある」とした者の割合(30.4%)を上回っている。雇用形態別では、正社員だけは47.0%が「ある」としており、「ない」とした31.0%を上回っている。また非正社員のなかで、「ある」とした割合が最も高かったのは契約社員等の33.8%で、次いでパート・アルバイトの22.1%、派遣社員で17.6%の順となっている(なお、派遣社員で「ない」とした割合は56.2%と半数を超えている。)

企業規模別で見ると、業種にかかわらず企業規模が大きいほど「ある」とする割合が高くなる傾向にある(製造業1,000人以上規48.5%、非製造業1,000人以上規模45.4%)。(概要図表1-26)

概要図表1-26 働きぶりが評価される制度・仕組みの有無



問15 付問1 働きぶりの評価結果が影響を及ぼす内容（複数回答）

問15で働きぶりが評価される制度・仕組みが「ある」とした者に、その評価の結果がどのようなことに影響するかをたずねたところ、最も回答が多かったのは「賃金水準の決定」で、61.7%の割合であった。2番目に多かったのは「賞与、一時金」の54.6%、3番目には、「昇進・昇格」の40.2%となっている。

雇用形態別にみると、正社員では、最も高い割合を占めたのが「賞与・一時金」で79.9%、次いで「昇進・昇格」の69.0%、3番目が「賃金水準の決定」で65.2%となっている。また、非正社員では、パート・アルバイト、契約社員等で「賃金水準の決定」（パート・アルバイト61.7%、契約社員等59.2%）、「賞与、一時金」（パート・アルバイト32.2%、契約社員等45.7%）、「契約期間、契約の更新」（パート・アルバイト22.9%、契約社員等44.2%）の順となっている。同じ非正社員でも派遣社員では、「賃金水準の決定」（56.1%）、「契約期間、契約の更新」（53.2%）、「賞与、一時金」（26.1%）の順となっており、他の非正社員に比べて働きぶりの評価が雇用に直結する状況となっていることが多いと考えられる。

業種・企業別にみると、従業員規模にかかわらずなく、非製造業に比べて製造業の方が、働きぶりの評価が「賞与、一時金」「昇進・昇格」、「賃金水準の決定」に影響を及ぼすとする割合が高いといえる。（概要図表1-27）

概要図表1-27 働きぶりの評価結果が影響を及ぼす内容（複数回答）

	（%）								
	賃金水準の決定	賞与、一時金	昇進・昇格	契約期間、契約の更新	正社員への登用	配置転換	1～6に該当なし	わからない	回答数
合計	61.7	54.6	40.2	24.8	13.4	10.8	3.0	2.1	1,964
正社員	65.2	79.9	69.0	3.0	0.0	17.7	2.2	1.6	807
パート・アルバイト	61.7	32.2	18.0	22.9	11.3	4.9	4.3	2.3	345
契約社員等	59.2	45.7	24.6	44.2	31.6	8.1	3.4	1.7	532
派遣社員	56.1	26.1	14.3	53.2	20.4	3.6	2.9	4.3	280
製造業100人未満	61.0	54.2	40.7	20.3	15.3	10.2	3.4	0.0	59
製造業100～999人	68.0	75.5	56.5	17.7	11.6	15.6	2.0	2.0	147
製造業1,000人以上	69.9	76.5	62.8	17.9	8.2	14.8	0.0	2.0	196
非製造業100人未満	59.1	47.5	28.0	20.0	10.6	8.2	3.3	2.8	425
非製造業100人～999人	56.5	52.2	41.1	25.9	15.0	11.4	3.3	2.2	448
非製造業1,000人以上	63.2	56.8	43.6	30.9	18.3	13.1	3.2	1.3	475

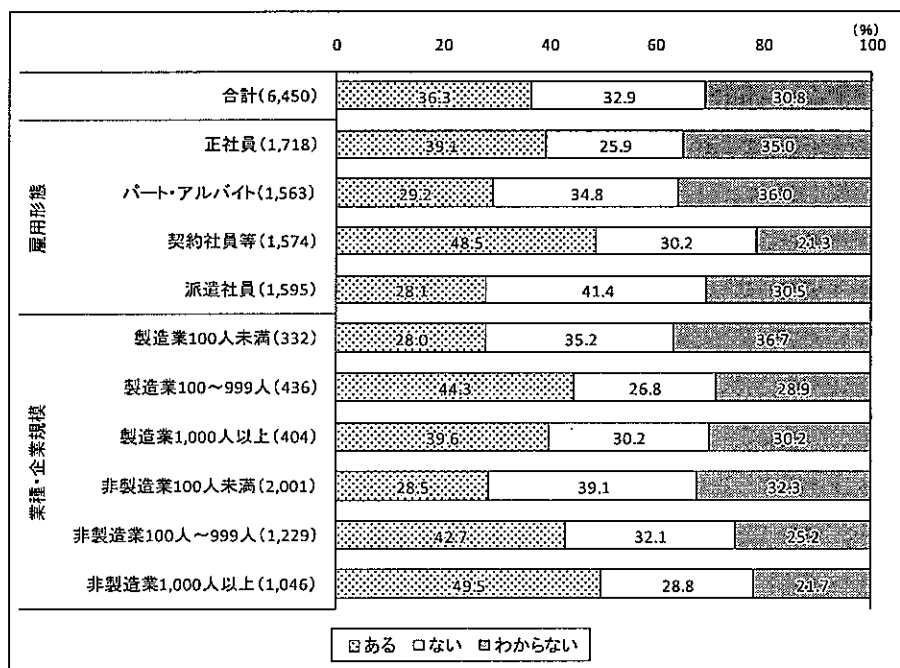
（注）属性ごとに上位3つを網掛けした。

2. 正社員への登用制度について

問16 勤め先における非正社員を正社員に登用する仕組みの有無

非正社員を正社員に登用する仕組みについて、「ある」とした割合は全体で36.3%となっている。雇用形態別では、「ある」とした割合が最も高いのは契約社員等で48.5%、次いで正社員の39.1%となっている。業種・企業規模別では、製造業で100～999人規模（44.3%）、非製造業では1,000人以上規模（49.5%）の企業で「ある」とする割合が最も高い。（概要図表2-1）

概要図表2-1 非正社員を正社員に登用する仕組みの有無



(注) 派遣社員については、派遣先企業の仕組みをたずねている。

問17 非正社員が正社員になるための取り組み状況（複数回答）

最近1年間における勤務先の事業所や職場における非正社員の正社員になるための取り組み状況についてたずねたところ、「今の会社で正社員になるために取り組んでいる非正社員がいる」としたのは、全体の15.8%、「正社員に登用された非正社員がいる」としたのは、全体の27.3%となっている。雇用形態別では、「今の会社で正社員になるために取り組んでいる非正社員がいる」とした割合、「正社員に登用された非正社員がいる」とした割合ともに最も高かったのは契約社員等であった（それぞれ、26.2%、35.9%）。

また、業種・企業規模別では、「今の会社で正社員になるために取り組んでいる非正社員がいる」とした割合は、非製造業1,000人以上規模（27.1%）で最も高く、「正社員に登用された非正社員がいる」とした割合は製造業100～999人規模（40.6%）で最も高かった。（概要図表2-2）

概要図表 2-2 非正社員が正社員になるための取り組み状況（複数回答）
（該当する者がいるか、もしくはこの1年間にいたか）

	(%)				
	今の会社で正社員になるための取り組み（している非正社員）	非正社員に雇用された	該当者はいない	わからない	回答数
合計	15.8	27.3	39.2	27.8	6,450
正社員	15.1	28.3	40.7	25.7	1,718
パート・アルバイト	10.2	18.2	41.6	35.5	1,563
契約社員等	26.2	35.9	34.7	20.8	1,574
派遣社員	11.6	26.9	39.7	29.4	1,595
製造業100人未満	9.9	22.9	47.0	26.2	332
製造業100～999人	17.0	40.6	31.2	22.7	436
製造業1,000人以上	19.8	32.2	35.4	26.7	404
非製造業100人未満	8.8	19.8	51.7	24.5	2,001
非製造業100人～999人	21.7	34.3	34.5	23.8	1,229
非製造業1,000人以上	27.1	35.9	33.3	21.8	1,046

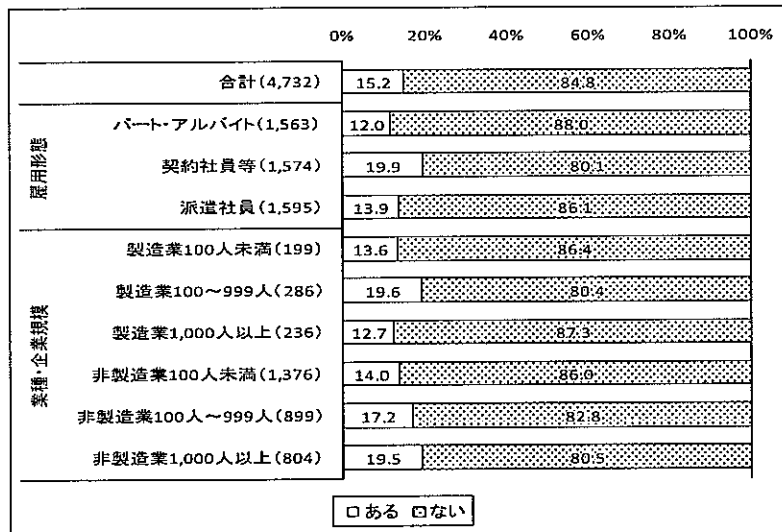
（注1）派遣社員については、派遣先企業における取り組み状況。

（注2）回答者の勤務先の最近1年間の状況をたずねた結果である。（なお、質問文は「あなたの勤務先の事業所や職場に、以下のような者はいますか。もしくは、この1年の間にいましたか。」である）。

問18 勤務先の上司や正社員などからの正社員になることへの勧めの有無

非正社員に対して、この一年の間に、勤務先の上司や正社員などから、今の会社で正社員となることや、正社員登用の機会に応募することをすすめられたことがあるかどうかについてたずねたところ、「ある」としたのは全体で15.2%であり、大半がその経験は無いとした。雇用形態別には、「ある」とした割合が一番高かったのは契約社員等で19.9%であった。（概要図表 2-3）

概要図表 2-3 勤務先の上司や正社員などからの正社員をめざすことへの勧めの有無（非正社員）



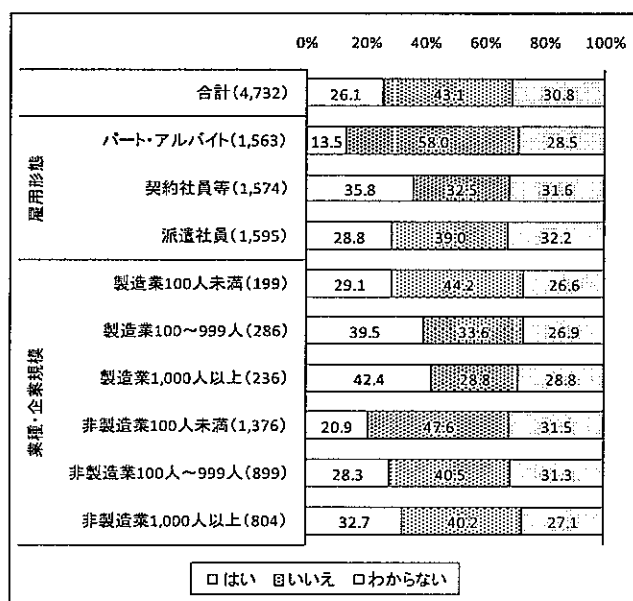
（注）派遣社員等については、派遣先企業での勧めの有無。

問19 現在の職場における正社員登用への希望の有無

正社員への登用の仕組みを利用して、今の職場で正社員になりたいと思うかについては、非正社員合計の26.1%が「はい」と回答した。とりわけ、契約社員等で「はい」とする割合が高く、35.8%を占めた。

業種・企業規模別では、どの企業規模においても製造業の方が非製造業に比べて「はい」とする割合が高い。(概要図表2-4)

概要図表2-4 現在の職場での正社員登用希望の有無（非正社員）



(注) 派遣社員等については、派遣先企業における正社員登用希望。

問19 付問1 現在の職場での正社員登用を希望する理由（複数回答）

問19で、今の職場の正社員になりたいと思う（「はい」を選択）とした者に、その理由をたずねたところ、「安定した収入やより高い賃金」（77.8%）を理由にあげる割合が最も高くなっている。また、雇用の安定や今の会社での長期雇用を理由にあげる者も、ともに約6割となっている。また雇用形態別に見ても、全体とほぼ同様の傾向である。業種・企業規模別でみると、非製造業の100人未満の企業で働く者では、雇用の安定を理由にあげる割合が相対的に低くなっている。（概要図表2-5）

概要図表2-5 現在の職場での正社員登用を希望する理由（複数回答、非正社員）

	(%)									
	よ安定 り高し いた 賃入 金を や 得 たい	雇 用 が 安 定 し て い る	長 今 の 会 社 で い	転 他 に 先 正 社 員 と し て 難 の し い	能 も 力 つ と 身 知 識 つ や け た 験 い	高 社 会 的 な 評 価 を	仕 よ り 責 任 の あ る	仕 よ り 高 度 な い	そ の 他	回 答 数
合計	77.8	60.9	60.0	32.1	25.3	22.1	18.7	16.8	2.5	1,234
パート・アルバイト	80.1	53.1	57.3	30.8	23.7	19.4	18.5	14.2	3.8	211
契約社員等	77.0	60.1	60.1	30.9	20.0	20.4	14.9	13.7	2.0	564
派遣社員	77.8	65.4	61.2	34.2	32.5	25.5	23.5	21.8	2.6	459
製造業100人未満	82.8	56.9	55.2	37.9	20.7	17.2	12.1	6.9	0.0	58
製造業100～999人	84.1	59.3	56.6	38.9	27.4	26.5	20.4	18.6	0.0	113
製造業1,000人以上	83.0	65.0	54.0	31.0	33.0	24.0	20.0	22.0	4.0	100
非製造業100人未満	73.5	48.4	62.4	31.0	23.7	17.8	18.8	16.7	2.8	287
非製造業100人～999人	76.0	62.2	61.0	33.5	23.6	18.5	19.7	14.6	1.2	254
非製造業1,000人以上	77.2	68.8	63.9	30.0	28.1	29.7	21.3	20.9	4.6	263

（注1）問19で現在の職場で正社員登用を「希望する」と回答したものについて集計した。

（注2）派遣社員等については、派遣先企業において正社員登用を希望する理由。

問19 付問2 現在の職場で正社員登用を希望しない理由（複数回答）

問19で、今の職場の正社員になりたいとは思わない（「いいえ」を選択）とした者に、その理由をたずねたところ、「今の会社で働き続けたいと思わない」という理由をあげた者の割合が最も高く（46.9%）、次いで「労働時間が長くなる」の33.4%、3番目に「責任が重くなる」の23.0%であった。とりわけ、「労働時間が長くなる」をあげて柔軟な働き方を志向していると思われる者は、雇用形態別ではパート・アルバイトが、業種・企業規模別では非製造業で割合が高い傾向にある。一方で派遣社員や製造業では、柔軟な働き方よりも「今とは違う会社や仕事を経験したい」といった職業経験の幅広さを志向する傾向が強い。（概要図表2-6）

概要図表2-6 現在の職場で正社員登用を希望しない理由（複数回答、非正社員）

	(%)																				回答数		
	今の会社で働き続けたいと思わない	労働時間が長くなる	責任が重くなる	今とは違う会社や仕事を経験したい	正社員に担当すると現在とは違う	ほぼ実際に正社員に雇用される人は	正社員になると転勤がある	賃金が下がるかもしれない	就業調整をしたい	業務社員等に雇用されるのに	正社員に説明が足りない	正社員への雇用が不明	正社員登用の機会に自由に	正社員登用の機会に自由に	正社員登用の機会に自由に	正社員登用の機会に自由に	正社員登用の機会に自由に	正社員登用の機会に自由に	正社員登用の機会に自由に	正社員登用の機会に自由に	その他	特に考えたことはない	回答数
合計	46.9	33.4	23.0	19.5	15.7	14.5	9.7	9.4	8.9	7.0	5.3	3.2	2.0	1.8	1.7	0.6	0.3	0.3	0.3	0.3	8.9	8.8	2041
パート・アルバイト	41.3	42.3	21.6	15.5	10.9	10.5	7.1	4.2	12.8	5.7	3.6	2.6	0.7	1.3	0.9	0.6	0.2	0.2	0.2	0.2	8.4	12.3	907
契約社員等	49.6	23.8	22.9	17.6	22.5	18.0	15.6	14.3	4.3	8.4	8.8	4.1	4.5	2.5	1.8	1.0	0.2	0.2	0.2	0.2	10.2	6.4	512
派遣社員	52.7	28.3	25.2	26.7	17.0	17.4	8.7	12.9	6.9	7.6	5.6	3.4	1.9	1.9	2.9	0.5	0.5	0.5	0.5	0.5	8.7	5.6	622
製造業100人未満	47.7	33.0	21.6	22.7	10.2	12.5	6.6	6.6	12.5	4.5	11.4	0.0	0.0	2.3	1.1	1.1	0.0	0.0	0.0	0.0	4.5	12.3	88
製造業100～999人	62.5	15.6	22.9	28.1	14.6	18.5	7.3	10.4	4.2	7.3	8.3	4.2	0.0	4.2	1.0	2.1	0.0	0.0	0.0	0.0	5.2	6.3	96
製造業1,000人以上	63.2	23.5	27.9	29.4	13.2	25.0	7.4	17.6	5.9	8.8	11.8	10.3	5.9	1.5	4.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	5.9	7.4	68
非製造業100人未満	41.8	38.2	22.6	15.6	11.5	12.5	5.0	8.1	10.2	5.3	4.1	2.7	1.1	1.4	2.0	0.5	0.2	0.2	0.2	0.2	9.9	11.1	655
非製造業100～999人	48.9	34.1	24.5	19.2	20.6	15.4	14.6	11.8	6.3	9.1	6.9	3.6	3.8	1.9	2.2	0.8	0.3	0.3	0.3	0.3	10.4	4.1	364
非製造業1,000人以上	45.5	34.7	25.7	17.6	20.7	20.1	17.0	9.9	10.5	9.9	4.6	1.9	3.1	2.2	1.2	0.9	0.9	0.9	0.9	0.9	11.1	5.3	323

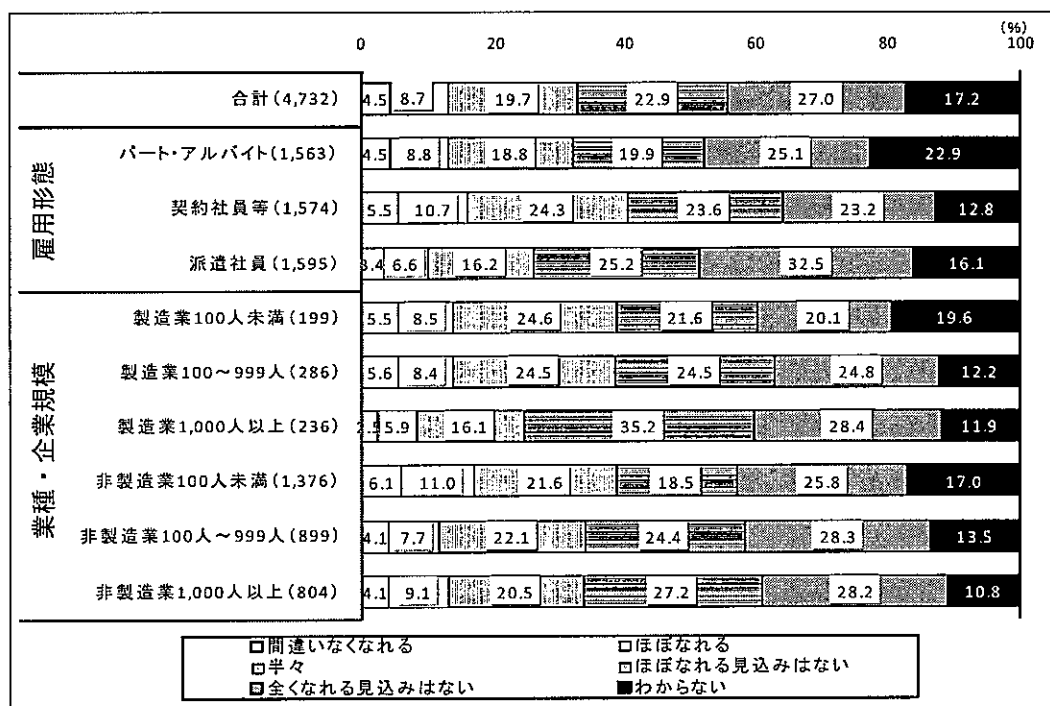
(注1) 問19で現在の職場で正社員登用を希望しないと回答したものについて集計した。
 (注2) 派遣社員等については、派遣先企業において正社員登用を希望しない理由。
 (注3) 属性ごとに上位3つを網掛けた。

問20 今の会社で正社員になることができる可能性

非正社員に今の会社で正社員になれる可能性について聞いたところ、約半数（49.9%）が「見込みがない（ほぼなれる見込みがない+全くなれる見込みがない）」と答えている。雇用形態別にみると、「正社員になれる可能性がある」と考えている者が最も多いのは契約社員等で、「間違いなくなれる」（5.5%）と「ほぼなれる」（10.7%）に「半々」と回答した者（24.3%）を加えるとその割合は、約4割に及ぶ。

逆に、「正社員になれる見込みがない（ほぼなれる見込みがない+全くなれる見込みがない）」とした割合が最も高かったのは派遣社員で、57.7%を占める。業種・企業規模別では、製造業1,000人以上規模で「見込みがない（ほぼなれる見込みがない+全くなれる見込みがない）」とする割合が相対的に高い（63.6%）。（概要図表2-7）

概要図表2-7 今の会社で正社員になることができる可能性（非正社員）



(注) 派遣社員等については、派遣先企業で正社員になることができる可能性。

3. 人材育成・能力開発について

問21 過去1年間に受けた会社が設定する教育訓練（複数回答）

過去1年間に受けた教育訓練についてたずねたところ、全体の60.5%が該当する教育訓練を受けていないとしており、選択肢にあげた教育訓練を受けた者についても、いずれの教育訓練メニューも1割～2割程度の経験にとどまっている。

雇用形態別にみると、パート・アルバイトで教育訓練の経験割合がとくに低く（該当なし76.6%）、他の非正社員（契約社員等、派遣社員）と正社員の間では教育訓練を受けた経験比率には大きな差は見られない。業種・企業規模別では、製造業、非製造業ともに、規模が小さい企業ほど「選択肢に該当する教育訓練は受けていない」とする割合が高い傾向にある（製造業100人未満規模79.5%、非製造業100人未満規模72.7%）。（概要図表3-1）

概要図表3-1 過去1年間に受けた会社が設定する教育訓練（複数回答）

	（%）						
	職能別研修	その他研修	新入社員向けの導入教育	課題別研修	階層別研修	該当なし	回答数
合計	14.2	13.7	13.6	11.5	7.7	60.6	6,450
正社員	16.8	13.0	18.1	12.3	14.7	54.0	1,718
パート・アルバイト	7.5	8.4	7.5	6.1	3.0	76.6	1,563
契約社員等	18.7	16.0	15.0	14.9	8.0	53.7	1,574
派遣社員	13.2	17.2	13.5	12.4	4.5	58.7	1,595
製造業100人未満	6.0	8.1	7.8	3.3	2.1	79.5	332
製造業100～999人	13.8	14.2	15.6	11.5	8.5	56.9	436
製造業1,000人以上	17.8	18.3	21.3	16.8	16.8	43.1	404
非製造業100人未満	8.8	9.9	8.8	6.6	3.7	72.7	2,001
非製造業100人～999人	17.4	16.4	17.8	14.2	9.8	52.1	1,229
非製造業1,000人以上	24.7	17.7	18.4	20.7	14.5	43.9	1,046

（注）派遣社員等については、派遣先企業での教育訓練。

問22 能力・知識を身につけるうえで困っていること（複数回答）

仕事に役立つ能力や知識を身につけるうえで困っていることについてたずねたところ、「特に困ったことはない」とする割合（32.6%）が最も高い。

雇用形態別にみると、正社員では「仕事がいそがしくて時間がない」（30.7%）、次いで「特に困ったことはない」（29.1%）の順となっている。パート・アルバイトでは「特に困ったことはない」（41.8%）、次いで「研修・講座などを受ける機会がない」（16.6%）と、の順となっている。また、契約社員等では「特に困ったことはない」（31.6%）、次いで「仕事がいそがしくて時間がない」（22.0%）の順となっている。派遣社員では「特に困ったことはない」（28.5%）、「研修・講座などを受ける費用の負担が大きい」（27.1%）、「研修・講座などを受ける機会がない」（26.5%）の順となっており、費用負担について困っているとする割合が他の雇用形態と比べて高くなっている。（概要図表3-2）

概要図表3-2 能力・知識を身につけるうえで困っていること（複数回答）

	研修・講座などを 受ける機会がない	仕事がいそがしくて 時間がない	仕事を高められるような 仕事に接する機会がない	能力を高められるような 仕事に接する機会がない	上司・先輩が周りにいない	目標とするような 受ける費用の負担が大きい	研修・講座などを 受ける費用の負担が大きい	いけばいいのかがわからない	どのような能力を高めて いけばいいのかがわからない	アドバイスのない・足りない	上司や先輩からの指導・ アドバイスのない・足りない	仕事以外のことが いそがしくて時間がない	能力や知識を 身につける方法がわからない	その他	特に困ったことはない	回答数
合計	21.6	20.6	19.2	18.9	18.8	15.5	15.0	11.2	9.4	1.3	32.6	6,450				
正社員	21.7	30.7	18.4	24.9	15.7	14.7	19.7	12.0	9.0	1.0	29.1	1,718				
パート・アルバイト	18.6	12.0	15.9	12.5	15.0	14.8	11.1	13.3	9.1	1.3	41.8	1,563				
契約社員等	21.7	22.0	18.5	21.0	17.6	14.2	15.9	10.1	8.7	1.8	31.6	1,574				
派遣社員	26.5	16.8	24.0	16.9	27.1	18.3	13.0	9.3	10.8	1.3	28.5	1,595				
製造業100人未満	21.7	18.1	22.6	23.8	13.6	16.3	19.3	9.3	12.3	1.8	29.5	332				
製造業100～999人	22.0	25.9	24.3	22.0	23.4	18.1	17.7	8.9	9.6	0.7	25.7	436				
製造業1,000人以上	29.5	29.0	25.5	20.8	20.8	17.6	15.3	9.7	8.7	0.7	26.5	404				
非製造業100人未満	20.4	18.7	16.7	17.0	18.4	13.7	14.5	12.8	9.3	1.6	36.6	2,001				
非製造業100人～999人	24.3	22.3	21.4	23.1	20.0	16.3	17.8	11.8	9.4	1.5	27.6	1,229				
非製造業1,000人以上	21.5	22.7	18.6	20.5	17.1	14.6	16.1	10.8	8.8	1.6	29.3	1,046				

(注) 属性ごとに上位3つを網掛けした。

問23 将来の仕事や職業生活のために現在行っていること（複数回答）

将来の仕事や職業生活のための自己啓発の状況についてたずねたところ、「特に何もしていない」という者が半数以上であった（51.4%）。それ以外では、「日常の仕事から意識的に学んでいる」（25.1%）、「今の勤務先で徐々に高度な仕事に取り組んでいる」（12.0%）の順となっており、特に現在の仕事を離れて自己啓発を行っているとする割合は低いものとなっている。

雇用形態別にみると、正社員と契約社員等では、「今の勤務先で徐々に高度な仕事に取り組んでいる」（それぞれ、17.0%、13.8%）が3番目に高い割合となっているが、パート・アルバイト、派遣社員では、「希望する職業と関係のある仕事をしている」（それぞれ、7.4%、12.8%）が3番目に高い割合となっている。（概要図表3-3）

概要図表3-3 将来の仕事や職業生活のために現在行っていること（複数回答）

	意識的に 学んでいる	日常の仕事から 学んでいる	今の勤務先で 徐々に高度な 仕事に取り組 んでいる	希望する職業と 関係のある仕事 をしている	人脈形成をして いる	今の勤務先・企業 内で	資格取得のため 通信教育を受講 している	人脈形成をして いる	今の勤務先・企業 の外で	専門学校や資格 学校など	その他	特に何も していない	回答数
合計	25.1	12.0	10.8	7.2	7.2	6.2	3.0	4.0	51.4	6,450			
正社員	24.7	17.0	12.0	8.6	8.8	8.4	2.9	3.0	48.1	1,718			
パート・アルバイト	17.5	4.7	7.4	3.1	5.2	2.9	2.9	3.8	65.6	1,563			
契約社員等	28.5	13.8	10.7	9.2	7.4	7.0	2.8	4.1	47.0	1,574			
派遣社員	29.8	12.1	12.8	7.7	7.1	6.2	3.5	5.4	45.4	1,595			
製造業100人未満	21.1	11.4	9.0	3.6	3.9	5.4	1.8	3.9	57.8	332			
製造業100～999人	24.8	14.4	9.2	10.6	6.7	6.0	1.1	3.4	51.1	436			
製造業1,000人以上	29.5	24.8	13.1	12.1	7.7	7.2	3.0	3.7	41.8	404			
非製造業100人未満	23.9	9.8	11.6	6.2	7.5	6.2	2.9	3.8	52.7	2,001			
非製造業100人～999人	28.0	12.8	11.9	8.0	8.7	7.1	3.7	4.3	46.5	1,229			
非製造業1,000人以上	29.8	13.9	11.4	10.2	8.6	7.6	3.3	4.9	46.3	1,046			

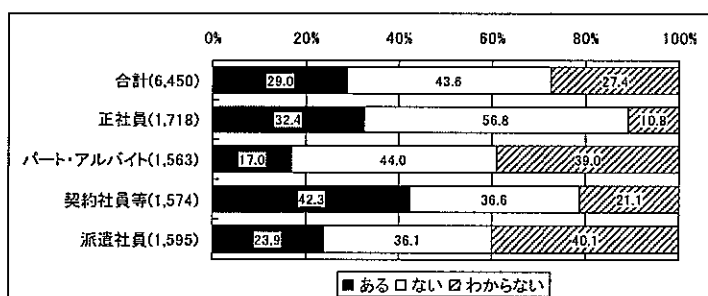
(注) 属性ごとに上位3つを網掛けした。

4. 労働組合観

問24 勤め先の労働組合の有無

勤め先企業に労働組合があるかどうかを尋ねたところ、「ない」と回答した割合が43.6%と最も高く、「ある」は29.0%、「わからない」は27.4%であった。雇用形態別にみると、労働組合がある割合は、契約社員等（42.3%）、正社員（32.4%）、派遣社員（23.9%）、パート・アルバイト（17.0%）の順となっている。なお、正社員よりも契約社員等で勤め先に労働組合が「ある」割合が高いのは、契約社員等の方が大企業勤務者の割合が多いためと考えられる。（概要図表4-1）

概要図表4-1 勤め先の労働組合の有無



(注) 派遣社員については、派遣元企業での労働組合の有無。

問25 労働組合への加入状況（複数回答）

勤め先の労働組合に加入している割合は13.2%、勤め先以外の労働組合に加入している者は0.8%である。雇用形態別に勤め先の労働組合に加入している割合をみると、正社員（26.3%）が最も高く、以下契約社員等（13.4%）、派遣社員（6.8%）、パート・アルバイト（5.2%）の順である。なお、派遣社員とパート・アルバイトでは労働組合への加入経験がまったくない者が4人中に3人にのぼる（契約社員等でも7割、正社員でも6割が加入経験なし）。（概要図表4-2）

概要図表4-2 労働組合への加入状況（複数回答）

	(%)				
	労働組合先 にある加入	労働組合以外 の加入	過去には加入 してないが	これまでに加入 経験なし	回答数
合計	13.2	0.8	16.0	70.0	6,450
正社員	26.3	0.8	13.6	59.4	1,718
パート・アルバイト	5.2	0.8	18.8	75.2	1,563
契約社員等	13.4	0.4	16.7	69.4	1,574
派遣社員	6.8	1.1	15.2	76.9	1,595

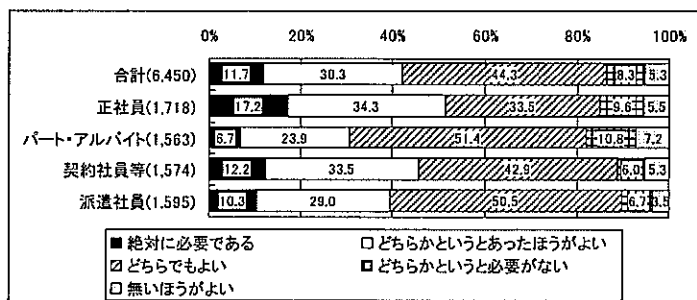
(注) 派遣社員については、「勤め先」は派遣元企業のことを指す。

問26 勤め先に労働組合があることは必要か

自分自身にとって、勤め先に労働組合があることが必要かどうか尋ねたところ、「どちらでもよい」とする割合が最も高く44.3%にのぼる。また、<必要とする>割合（「絶対に必要である」と「どちらかというともったほうがよい」の合計）は42.0%ある一方、<必要でない>とする割合（「どちらかというとも必要がない」と「無いほうがよい」の合計）は13.7%にとどまっている。

雇用形態別に、<必要とする>割合をみると正社員（51.5%）、契約社員等（45.7%）、派遣社員（39.3%）、パート・アルバイト（30.6%）の順である。（概要図表4-3）

概要図表4-3 勤め先に労働組合があることは必要か



(注) 派遣社員については、「勤め先」は派遣元企業のことを指す。

なお、雇用形態・男女別にみると、正社員では男性の方が「絶対に必要である」との回答割合が高く（男性22.8%、女性11.0%）、派遣社員でも同様の傾向がある（男性14.1%、女性7.0%）。そのほかの雇用形態では、回答に男女差はほとんどない。（概要図表4-4）

概要図表4-4 勤め先に労働組合があることは必要か（男女別）

		(%)					回答数
		絶対に必要である	どちらかというともったほうがよい	どちらかというとも必要がない	無いほうがよい		
正社員	男性	22.8	34.0	29.7	7.6	6.0	900
	女性	11.0	34.6	37.7	11.9	4.9	818
パート・アルバイト	男性	7.1	24.6	50.9	9.2	8.3	737
	女性	6.3	23.4	51.9	12.2	6.2	826
契約社員等	男性	12.9	33.1	41.1	5.3	7.6	761
	女性	11.6	33.9	44.6	6.8	3.1	813
派遣社員	男性	14.1	28.9	45.6	6.8	4.6	737
	女性	7.0	29.1	54.7	6.6	2.6	858

(注) 派遣社員については、「勤め先」は派遣元企業のことを指す。

問26 付問1 勤め先に労働組合があったほうがよい理由（複数回答）

問26で勤め先に労働組合が「絶対に必要である」または「どちらかというともったほうがよい」と回答した者に対して、そう思う理由を尋ねたところ、最も回答割合が高いのは、「正社員の雇用が守られる」（50.2%）であり、以下「労働条件に関する差別等から正社員を守る」（41.8%）、「労働条件に関する差別等から非正社員を守る」（37.4%）、「非正社員の雇用が守られる」（37.2%）、「正社員が会社に苦情・不満を出しやすくなる」（31.0%）と続く。

雇用形態別にみると、正社員は正社員にとってのメリットをあげる回答の割合が高く、非正社員は非正社員にとってのメリットをあげる回答割合が高い。言いかえると、自らの雇用や労働条件に関する差別から守ってくれるという理由をあげる割合が多い。(概要図表4-5)

概要図表4-5 勤め先に労働組合があったほうがよい理由(複数回答)

	(%)														回答数
	正社員の雇用が守られる	非正社員の雇用が守られる	正社員の労働条件が上がる	非正社員の労働条件が上がる	労働条件に関する差別等から正社員を守る	労働条件に関する差別等から非正社員を守る	経営に関する情報が得られる	正社員が会社に苦情・不満を出しやすくなる	非正社員が会社に苦情・不満を出しやすくなる	正社員が会社の経営等に對して意見を出しやすくなる	非正社員が会社の経営等に對して意見を出しやすくなる	従業員同士の親睦を深めるための役に立つ	地域・社会への参加に役立つ	その他	回答数
合計	50.2	37.2	28.1	26.0	41.8	37.4	14.4	31.0	27.3	25.9	23.2	11.9	3.5	1.3	2,709
正社員	75.1	13.9	39.9	8.7	56.8	13.2	16.9	42.2	9.0	33.8	8.7	11.2	2.7	0.6	884
パート・アルバイト	41.2	46.4	24.1	34.7	36.0	47.5	13.6	27.2	37.2	24.7	30.5	13.6	5.9	1.5	478
契約社員等	41.4	51.0	24.0	34.6	36.3	46.9	13.6	26.9	33.3	23.2	28.8	11.9	3.9	2.1	720
派遣社員	31.9	47.0	19.0	33.7	31.6	52.6	12.3	22.8	38.4	18.7	31.6	11.5	2.6	1.3	627

(注1) 問26で「絶対に必要である」または「どちらかというとなったほうがよい」と回答した者について集計。
 (注2) 派遣社員については、「勤め先」は派遣元企業のことを指す。

問26 付問2 勤め先に労働組合が必要ない・無いほうがよい理由(複数回答)

問26で勤め先に労働組合が「どちらかというとな必要がない」または「無いほうがよい」と回答した者に対して、そう思う理由を尋ねたところ、もっとも回答割合が高いのは「活動内容が不透明になりがちな組織だ」(31.4%)であり、2番目に多いのは「労働組合の活動に協力するのが面倒」(28.0%)である。組合への不信感とわずらわしさの感覚が、このような考え方に繋がっていると思われる。

雇用形態別には、正社員では正社員の、非正社員では非正社員の、雇用維持や労働条件改善を行うのに不十分であるから、との回答割合が比較的高い。(概要図表4-6)

概要図表4-6 勤め先に労働組合が必要ない・無いほうがよい理由(複数回答)

	(%)														回答数		
	正社員の雇用を守るには不十分	非正社員の雇用を守るには不十分	正社員の労働条件改善には不十分	非正社員の労働条件改善には不十分	労働条件に関する差別等から正社員を守るには不十分	労働条件に関する差別等から非正社員を守るには不十分	正社員が会社に苦情・不満を出す時に不十分	非正社員が会社に苦情・不満を出す時に不十分	正社員が会社の経営等に對して意見を出す時に不十分	非正社員が会社の経営等に對して意見を出す時に不十分	従業員同士の親睦を深めるために不十分	地域・社会への参加には不十分	労働組合の活動に協力するのが面倒	労働組合の方針と自分の考えが合わないときに困る	活動内容が不透明になりがちな組織だ	その他	回答数
合計	15.8	24.1	11.2	20.4	6.4	12.8	6.8	12.0	5.2	9.5	5.9	5.2	28.0	17.4	31.4	16.9	881
正社員	28.6	5.8	20.8	6.2	11.6	3.9	11.2	3.5	9.7	2.3	5.0	5.0	24.7	16.6	32.8	17.8	259
パート・アルバイト	7.5	25.3	6.0	19.9	2.8	11.0	2.1	8.9	1.8	6.8	4.6	5.3	27.8	14.6	24.9	18.5	281
契約社員等	16.3	32.6	10.1	30.3	7.3	22.5	7.9	23.6	6.2	19.7	7.3	5.1	30.9	20.8	31.5	19.7	178
派遣社員	9.2	41.7	6.1	33.1	3.1	19.6	6.7	18.4	3.1	14.7	8.0	5.5	30.7	19.6	40.5	9.8	163

(注1) 問26で「どちらかというとな必要がない」または「無いほうがよい」と回答した者について集計。
 (注2) 派遣社員については、「勤め先」は派遣元企業のことを指す。

5. 職場生活における苦情処理など

問27 仕事の中で不満を抱えた時の行動（複数回答）

アンケートでは、仕事のなかで「日常的な不満」、「我慢できないほどの不満」を抱えた場合、それを解決するためにどのような行動をとるかを尋ねている。

「日常的な不満」に対しては「社内の同僚に相談」（50.0％）の割合が最も高く、以下「何もしない」（29.3％）、「社内の上司に相談」（29.1％）と続く。雇用形態別にみてもほぼ同様の傾向である。ただし、派遣社員のみ「派遣元企業の担当者に相談」が34.0％と2番目に割合が高いという特徴がある。なお、パート・アルバイトでは「何もしない」（36.3％）の割合が他の雇用形態と比較して相対的に高くなっている。（概要図表5-1）

「我慢できないほどの不満」に対しては、「社内の上司に相談」（40.5％）の割合が最も高い一方、「退職・転職（もしくは派遣先企業を変更）」が2番目に回答割合が高い（33.5％）。以下は、「社内の同僚に相談」（21.6％）、「何もしない」（20.7％）と続く。なお、派遣社員では「派遣元企業の担当者に相談」（49.6％）の割合が最も高い。（概要図表5-2）

概要図表5-1 仕事の中で不満を抱えた時の行動〔日常的な不満〕（複数回答）

	(%)													回答数
	社内の上司に相談	社内の同僚に相談	社内的人事労務部門に相談	社内の労働組合に相談	社内の従業員組織に相談	社内の苦情処理制度を利用	社内の専門家に相談	派遣元企業の担当者に相談	派遣元企業の労働組合に相談	社外の第三者に相談	派遣先企業を変更（もしくは退職・転職）	その他	何もしない	回答数
合計	29.1	50.0	2.3	0.8	1.6	2.2	1.8	8.4	0.1	3.3	5.1	3.5	29.3	6,450
正社員	33.5	54.0	3.9	2.0	2.0	2.5	2.7	0.0	0.0	4.0	5.2	5.2	29.7	1,718
パート・アルバイト	24.1	45.4	1.6	0.2	1.3	1.7	1.7	0.0	0.0	3.1	4.3	3.1	36.3	1,563
契約社員等	32.3	54.4	2.0	0.5	1.6	2.2	1.8	0.0	0.0	3.4	4.4	3.3	26.9	1,574
派遣社員	26.2	45.9	1.5	0.4	1.6	2.2	0.8	34.0	0.6	2.5	6.6	2.3	24.3	1,595

（注）派遣社員については、派遣先企業への不満について回答しており、「社内」・「社外」は派遣先企業の内・外をそれぞれを指す。

概要図表5-2 仕事の中で不満を抱えた時の行動〔我慢できないほどの不満〕（複数回答）

	(%)													回答数
	社内の上司に相談	社内の同僚に相談	社内的人事労務部門に相談	社内の労働組合に相談	社内の従業員組織に相談	社内の苦情処理制度を利用	社内の専門家に相談	派遣元企業の担当者に相談	派遣元企業の労働組合に相談	社外の第三者に相談	派遣先企業を変更（もしくは退職・転職）	その他	何もしない	回答数
合計	40.5	21.6	7.0	3.3	2.6	5.5	4.4	12.3	0.4	8.2	33.5	3.2	20.7	6,450
正社員	42.8	23.2	10.1	6.2	3.6	6.7	5.9	0.0	0.0	9.8	28.5	4.8	23.7	1,718
パート・アルバイト	39.8	20.4	5.0	1.3	2.2	4.2	3.6	0.0	0.0	6.9	33.1	2.5	25.8	1,563
契約社員等	46.5	25.4	7.4	2.9	2.6	5.5	4.9	0.0	0.0	9.4	34.2	3.2	18.4	1,574
派遣社員	32.9	17.2	5.0	2.4	2.1	5.5	3.1	49.6	1.5	6.4	38.4	2.0	15.0	1,595

（注）派遣社員については、派遣先企業への不満について回答しており、「社内」・「社外」は派遣先企業の内・外をそれぞれを指す。

問28 職場におけるコミュニケーション（複数回答）

職場におけるコミュニケーションの状況について尋ねたところ、「正社員・非正社員のコミュニケーションが十分にある」（25.9%）、「非正社員も職場のミーティングに参加する」（25.7%）、「正社員・非正社員の区別なく会社からの情報提供がある」（20.7%）、「正社員が会社に意見を出せる機会が十分ある」（20.6%）との回答がそれぞれ2割強ある。一方、労使や職場、正社員と非正社員のコミュニケーションが十分でないと思われる「上記のどれも該当しない」（38.7%）という回答が約4割におよぶ。

雇用形態別には、正社員では「正社員が会社に意見を出せる機会が十分ある」とする割合は31.1%となっているが、非正社員では「非正社員が会社に意見を出せる機会が十分ある」は1～2割程度である。また、契約社員等、派遣社員では「非正社員も職場のミーティングに参加する」「正社員・非正社員のコミュニケーションが十分にある」の割合が比較的高い一方、パート・アルバイトではこの割合は低く、「上記のどれも該当しない」（48.9%）が約半数となっている。（概要図表5-3）

概要図表5-3 職場におけるコミュニケーション（複数回答）

	（%）									
	出せる機会が十分ある	出せる機会が十分ある	会社からの情報提供がある	会社からの情報提供が十分にある	正社員・非正社員のコミュニケーションが十分にある	非正社員も職場のミーティングに参加する	正社員の意見が反映されやすい	非正社員の意見が反映されやすい	上記のどれも該当しない	回答数
合計	20.6	13.7	20.7	12.6	25.9	25.7	12.0	4.9	38.7	6,450
正社員	31.1	8.8	21.0	12.9	18.1	20.3	11.1	2.7	40.5	1,718
パート・アルバイト	11.6	12.5	14.7	10.1	22.5	17.1	9.1	6.0	48.9	1,563
契約社員等	19.3	18.7	27.4	13.5	31.4	35.5	12.3	6.4	32.0	1,574
派遣社員	19.4	15.2	19.8	13.9	32.2	30.2	15.3	4.8	33.5	1,595

（注）派遣社員については、派遣先企業の状況について回答している。

問29 仕事に関して日ごろから上司と話している内容（複数回答）

仕事に関して日ごろから上司とどのようなことを話しているかを尋ねたところ、もっとも回答割合が高いものは「担当している仕事内容」（60.1%）であり、以下「今後の仕事」（25.3%）、「職場の雰囲気・人間関係」（21.8%）、「休日・休暇」（21.5%）と続く。一方、ほぼ4人に1人（25.9%）が、「仕事に関する話はしていない」と回答している。

雇用形態別には、パート・アルバイトで「仕事に関する話はしていない」の割合が35.6%と相対的に高い一方、「担当している仕事内容」および「今後の仕事」などについて上司と話している割合が低い傾向にある。その他、契約社員等と派遣社員では、「契約期間・契約の更新」（それぞれ18.2%、14.0%）が相対的に高くなっている。（概要図表5-4）

概要図表 5-4 仕事に関して日ごろから上司と話している内容（複数回答）

	仕事担当している内容	今後の仕事	長期的なキャリア	能力開発	賃金	労働時間	休日・休暇	職場の雰囲気・人間関係	職場内のいじめ・嫌がらせ	作業環境・設備	会社からの情報提供	職場の意思決定への参加	更新	契約期間・契約の	その他	仕事に関する話はない	回答数
合計	60.1	25.3	6.3	5.3	6.9	11.9	21.5	21.8	3.7	18.2	12.4	5.6	9.7	0.4	25.9	6,450	
正社員	66.7	33.8	11.1	9.9	8.4	12.7	20.0	25.1	4.7	20.8	14.3	8.2	1.0	0.2	19.4	1,718	
パート・アルバイト	48.9	18.0	2.9	3.0	6.0	13.7	23.7	19.2	2.8	13.9	7.6	3.2	6.3	0.4	35.6	1,563	
契約社員等	63.1	26.4	6.8	5.1	9.2	12.5	22.2	23.2	3.6	19.1	15.1	6.0	18.2	0.6	22.3	1,574	
派遣社員	60.9	22.4	3.9	2.8	3.8	8.7	20.4	19.5	3.8	18.8	12.4	4.8	14.0	0.3	26.8	1,595	

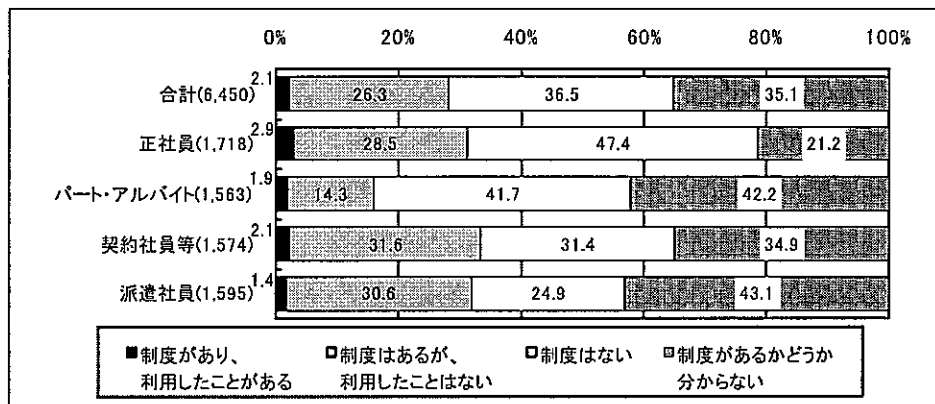
(注) 派遣社員については、派遣先企業の上司と話している内容について回答している。

問30 従業員が苦情や不満を申し出る制度の有無及び利用経験

従業員が苦情や不満を申し出る制度が職場にあるか否か、およびその利用経験について尋ねたところ、「制度があり、利用したことがある」の割合は2.1%であった。これに「制度はあるが、利用したことはない」(26.3%)を合わせると、全体の28.4%が職場に苦情・不満を申し出る<制度がある>としている。これに対して、「制度はない」が36.5%、「制度があるかどうか分からない」は35.1%に及んでいる。

雇用形態別には、パート・アルバイトで<制度がある>とする割合(16.2%)が低い。また、非正社員全般において「制度があるかどうか分からない」の割合が、正社員よりも高い。(概要図表 5-5)

概要図表 5-5 従業員が苦情や不満を申し出る制度の有無及び利用経験



(注) 派遣社員については、派遣先企業の制度について回答している。

問30 付問1 苦情・不満を申し出る制度を使用した内容（複数回答）

問30で、職場に従業員が苦情や不満を申し出る「制度があり、利用したことがある」と回答した者に対して、どのような内容について利用したことがあるかを尋ねたところ、「担当している仕事内容」の割合が最も高く36.6%、続いて「職場の雰囲気・人間関係」が29.9%、「作業環境・設備」が20.1%の順である。(ただし、回答数が少ないことには注意が必要)

雇用形態別には、正社員で「作業環境・設備」(10.2%)の割合が相対的に低い。また、「長期的

キャリア」が1割程度ある。続いて、パート・アルバイトでは「労働時間」(24.1%)、「休日・休暇」(20.7%)などをあげる割合が他の雇用形態と比べて高い。また、派遣社員では「担当している仕事内容」(52.2%)、「職場の雰囲気・人間関係」(43.5%)などをあげる割合が他の雇用形態より高く、また、「職場への意思決定の参加」が2割弱あるのも特徴的である。(概要図表5-6)

概要図表5-6 苦情・不満を申し出る制度を使用した内容(複数回答)

	(%)														回答数
	仕担 事内 容に 関し て	今 後 の 仕 事	キ 長 期 的 な	能 力 開 発	賃 金	労 働 時 間	休 日 ・ 休 暇	・ 職 場 の 雰 囲 気	め 職 場 内 の い せ じ	・ 作 業 環 境	情 報 提 供	決 定 へ の 参 加	契 約 の 期 間 更 新	そ の 他	回 答 数
合計	36.6	10.4	5.2	3.7	11.9	12.7	9.0	29.9	15.7	20.1	5.2	5.2	4.5	9.0	134
正社員	38.8	10.2	10.2	6.1	12.2	12.2	6.1	22.4	6.1	10.2	2.0	2.0	2.0	12.2	49
パート・アルバイト	24.1	6.9	0.0	3.4	13.8	24.1	20.7	31.0	17.2	27.6	13.8	6.9	6.9	0.0	29
契約社員等	33.3	12.1	3.0	0.0	15.2	9.1	3.0	30.3	21.2	24.2	3.0	0.0	3.0	12.1	33
派遣社員	52.2	13.0	4.3	4.3	4.3	4.3	8.7	43.5	26.1	26.1	4.3	17.4	8.7	8.7	23

(注1) 問30で「制度があり、利用したことがある」と回答した者について集計。
(注2) 派遣社員については、派遣先企業の制度について回答している。

問30 付問2 苦情・不満を申し出る制度があっても利用したことがない理由

問30で、職場に従業員が苦情や不満を申し出る「制度はあるが、利用したことはない」と回答した者に対して、その理由を尋ねたところ、もっとも回答割合が高いのは「制度を利用するほどの苦情や不満はない」で48.7%と約半数にのぼる。次いで「問題が解決されるとは思えない」で30.7%であり、約3割が制度の有効性に疑問をもっている。

雇用形態別には、正社員で「制度を利用するほどの不満はない」という理由をあげた割合(41.8%)が相対的に低く、パート・アルバイトや派遣社員ではこの割合(それぞれ56.7%、53.9%)が相対的に高い。(概要図表5-7)

概要図表5-7 苦情・不満を申し出る制度があっても利用したことがない理由

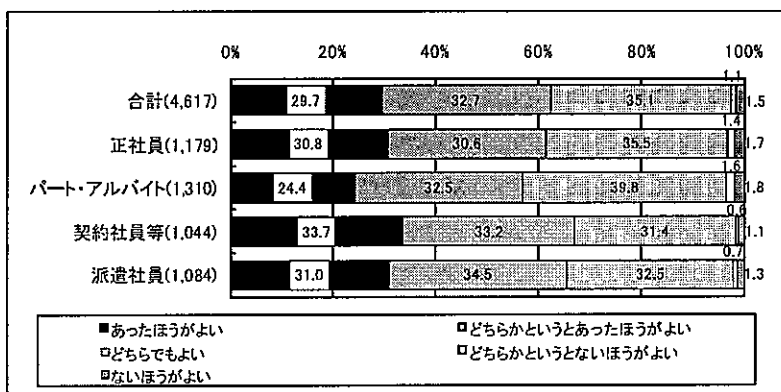
	(%)											回答数	
	思 え な い 問 題 が 解 決 さ れ る と は	悪 く な る の 自 分 の 立 場 が	人 間 関 係 が 悪 く な り と す う	職 場 内 の 雰 囲 気 が あ る	立 場 に 関 し た 苦 情 や 不 満 が あ る	苦 情 や 不 満 は な い ほ ど の	制 度 を 利 用 す る ほ ど の	別 の 方 法 で 問 題 を 解 決 で き る	普 段 、 上 司 に 相 談 し て い る	制 度 を 利 用 す る 権 利 が な い	制 度 に つ い て よ く 知 ら な い	そ の 他	回 答 数
合計	30.7	12.7	14.8	10.9	48.7	0.5	13.1	2.2	10.1	3.6	1,699		
正社員	34.7	14.5	16.9	14.7	41.8	0.4	16.3	0.4	8.4	4.1	490		
パート・アルバイト	26.8	11.2	15.6	9.8	56.7	0.0	13.8	2.2	7.1	2.2	224		
契約社員等	33.6	14.1	14.3	9.3	46.9	0.4	12.7	2.0	9.5	3.6	497		
派遣社員	25.6	10.2	12.9	9.2	53.9	0.8	10.0	4.1	13.7	3.7	488		

(注1) 問30で「制度はあるが、利用したことはない」と回答した者について集計。
(注2) 派遣社員については、派遣先企業の制度について回答している。

問30 付問3 苦情・不満を申し出る制度はあった方がよいか

問30で、職場に従業員が苦情や不満を申し出る「制度はない」または「制度があるかどうか分からない」と回答した者に対して、制度があったほうがよいかどうか尋ねたところ、「あったほうがよい」が29.7%、「どちらかというとなあったほうがよい」が32.7%で、合計で6割強が制度があったほうがよいとしている。雇用形態別に見てもほぼ同様の傾向である。(概要図表5-8)

概要図表5-8 苦情・不満を申し出る制度はあった方がよいか



(注1) 問30で「制度はない」「制度があるかどうか分からない」と回答した者について集計。

(注2) 派遣社員については、派遣先企業の制度について回答している。

6. 将来のキャリアビジョンについて

問31 今後希望する働き方（近い将来、少し先の将来、ある程度先の将来）

概要図表6-1～6-3は、近い将来（今後3年以内）、少し先の将来（3～5年後）、ある程度先の将来（5～10年後）について、どのような形で働いていきたいかを尋ねた結果である。

まず、近い将来については、「今の会社で、正社員として働く」（28.8%）の回答割合が最も高く、次いで「今の会社で非正社員として働く」（22.6%）となっている。また、「他の会社で、正社員として働く」の回答も15.8%ある。雇用形態別には、正社員で「今の会社で、正社員として働く」が69.2%にのぼり、非正社員では約3割が「今の会社で非正社員として働く」としている。（概要図表6-1）

概要図表6-1 今後希望する働き方① [近い将来：今後3年以内]

	（%）										
	と今の会社で、正社員	と今の会社で、非正社員	と他の会社で、正社員	と他の会社で、非正社員	自営業・起業として働く	独立・起業を続ける	家業を継ぐ	仕事をやめる	その他	わからない	回答数
合計	28.8	22.6	15.8	6.1	2.3	0.3	6.7	0.6	16.8	6,450	
正社員	69.2	0.9	8.8	0.8	1.2	0.3	4.7	0.5	13.6	1,718	
パート・アルバイト	7.1	29.6	18.0	9.1	3.1	0.5	8.1	0.5	23.9	1,563	
契約社員等	21.2	32.6	15.9	5.5	2.4	0.3	6.7	0.5	15.0	1,574	
派遣社員	14.1	29.2	21.2	9.3	2.6	0.1	7.6	0.8	15.1	1,595	

（注）派遣社員については、「今の会社」は派遣先企業のことを指す。

次に、少し先の将来については、「わからない」が25.2%で最も回答割合が高い。以下、「他の会社で、正社員として働く」（23.8%）、「今の会社で正社員として働く」（22.3%）と続く。雇用形態別には、正社員で「今の会社で、正社員として働く」が48.9%にのぼり、非正社員では「他の会社で、正社員として働く」を選んだ割合が2割強から3割程度と相対的に高い。（概要図表6-2）

概要図表6-2 今後希望する働き方② [少し先の将来：3～5年後]

	（%）										
	と今の会社で、正社員	と今の会社で、非正社員	と他の会社で、正社員	と他の会社で、非正社員	自営業・起業として働く	独立・起業を続ける	家業を継ぐ	仕事をやめる	その他	わからない	回答数
合計	22.3	9.5	23.8	6.7	5.9	0.4	5.4	0.9	25.2	6,450	
正社員	48.9	1.6	17.1	1.8	3.8	0.5	5.4	0.8	20.1	1,718	
パート・アルバイト	6.0	14.1	24.5	9.6	7.0	0.4	5.1	0.6	32.6	1,563	
契約社員等	18.3	14.2	23.6	6.7	6.4	0.1	5.9	0.8	24.1	1,574	
派遣社員	13.5	8.7	30.5	9.2	6.7	0.5	5.3	1.2	24.4	1,595	

（注）派遣社員については、「今の会社」は派遣先企業のことを指す。

ある程度先の将来については、「わからない」がさらに増え、31.1%にのぼる。以下、「他の会社で正社員として働く」(20.2%)、「今の会社で、正社員として働く」(17.4%)と続く。雇用形態別には、やはり正社員で「今の会社で、正社員として働く」(37.0%)の回答割合が最も高く、非正社員で2割強が「他の会社で正社員として働く」と回答している。(概要図表6-3)

概要図表6-3 今後希望する働き方③ [ある程度先の将来：5～10年後]

	(%)									
	今の会社で、 正社員 として働く	今の会社で、 非正社員 として働く	他の会社で、 正社員 として働く	他の会社で、 非正社員 として働く	独立・起業をして 自営業者として働く	家業を継ぐ	仕事をやめる	その他	わからない	回答数
合計	17.4	4.5	20.2	4.7	12.4	0.8	8.1	0.8	31.1	6,450
正社員	37.0	0.9	15.1	2.2	9.4	0.9	7.0	0.8	26.9	1,718
パート・アルバイト	5.1	7.4	20.9	6.0	13.3	0.8	8.4	0.8	37.4	1,563
契約社員等	14.9	6.7	20.8	4.6	13.4	0.6	7.8	0.8	30.5	1,574
派遣社員	10.8	3.6	24.5	6.4	13.5	1.1	9.2	0.9	29.9	1,595

(注) 派遣社員については、「今の会社」は派遣先企業のことを指す。

問32 今後希望するキャリア形成のあり方

今後、どのようなキャリアを形成していきたいかを尋ねたところ、全体では「なりゆきにまかせる」(15.5%)の回答割合が最も多く、「特に考えていない」(14.2%)がこれに次いでおり、約3割がキャリア形成について積極的に考えていない。以下は「いずれは他社に転職して専門職として活躍」(13.6%)、「会社や地位・仕事内容にとらわれずとにかく働き続ける」(13.2%)と続いている。

雇用形態別には、正社員では「今の会社で管理職として能力を発揮」する、「今の会社で専門職として活躍」するとの回答が、それぞれ15%程度ある。パート・アルバイトでは「特に考えていない」(23.1%)、次いで「なりゆきにまかせる」(20.0%)となっている。(概要図表6-4)

概要図表6-4 今後希望するキャリア形成のあり方

	(%)											
	今の会社で管理職として能力を発揮	いずれは他社に転職して管理職として能力を発揮	今の会社で専門職として活躍	いずれは他社に転職して専門職として活躍	今の会社で地位や業務内容にとらわれず働き続ける	会社や地位・仕事内容にとらわれずとにかく働き続ける	いずれは独立する	結婚・出産を機に退職して専業主婦(夫)	なりゆきにまかせる	その他	特に考えていない	回答数
合計	6.6	4.2	9.5	13.6	7.2	13.2	9.5	5.6	15.5	0.9	14.2	6,450
正社員	14.6	5.1	14.5	9.9	8.7	8.5	7.1	5.8	12.9	0.6	12.5	1,718
パート・アルバイト	1.9	2.6	3.8	12.6	5.6	13.6	10.9	4.9	20.0	1.0	23.1	1,563
契約社員等	5.9	4.1	11.1	14.5	8.6	14.7	10.1	5.1	14.3	0.8	10.7	1,574
派遣社員	3.3	4.8	8.3	17.5	6.0	16.3	10.1	6.5	15.1	1.3	11.0	1,595

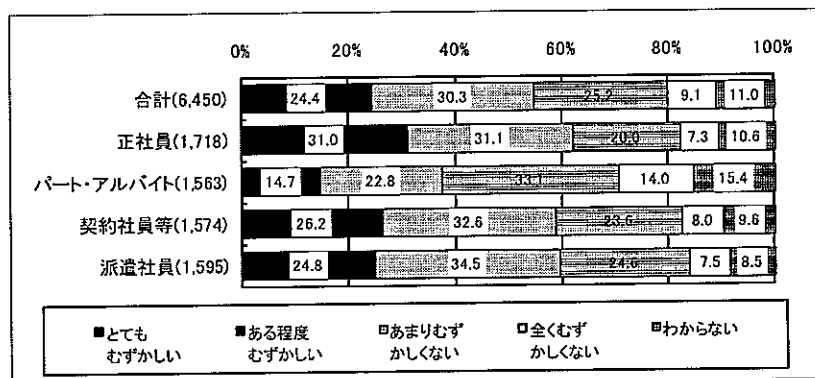
(注) 派遣社員については、「今の会社」は派遣先企業のことを指す。

問33 半年以内に、収入が同程度の仕事、何とか生活できる程度の仕事につける可能性

仮に今の勤務先をやめたとして、半年以内に収入が同程度の仕事に就くことがむずかしいかどうか尋ねたところ、24.4%が「とてもむずかしい」、30.3%が「ある程度むずかしい」と回答しており、過半数が「くむずかしい」と考えている。雇用形態別には、正社員で「くむずかしい」と考えている割合が比較的高い一方、パート・アルバイトでは「あまりむずかしくない」、「全くむずかしくない」の回答割合が比較的高い。(概要図表6-5)

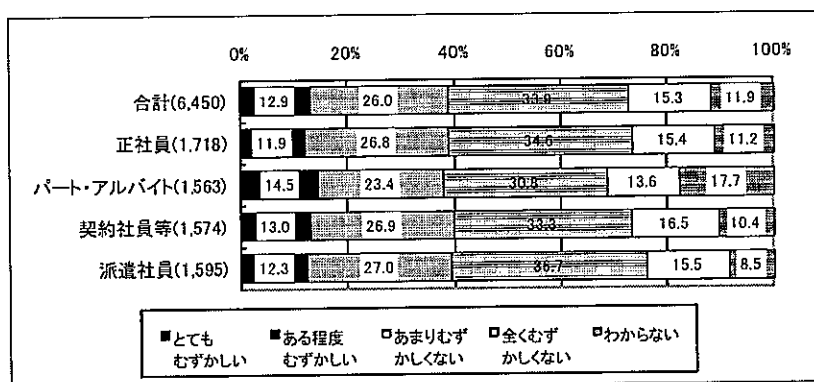
同様の仮定で、半年以内に何とか生活できる程度の仕事につけるのは難しいかどうか尋ねたところ、「とてもむずかしい」(12.9%)、「ある程度むずかしい」(26.0%)を合わせて4割弱が「くむずかしい」と考えている。一方、「あまりむずかしくない」が33.9%、「全くむずかしくない」が15.3%で、半数程度が特にむずかしくないと考えている。雇用形態別には、パート・アルバイトで「わからない」がやや多い以外は、ほぼ同様の傾向である。(概要図表6-6)

概要図表6-5 半年以内に、収入が同程度の仕事につくことができる可能性



(注) 派遣社員については、今の派遣先と派遣契約が無くなった場合について回答している。

概要図表6-6 半年以内に、何とか生活できる程度の仕事につくことができる可能性



(注) 派遣社員については、今の派遣先と派遣契約が無くなった場合について回答している。

問34 転職や現在の仕事の形を変えることを考えているか（複数回答）

今後の仕事や職業生活のために、転職したり、現在の仕事の形を変えたりすることを考えているかどうかをとらえるため、これに関連する項目を提示して、あてはまるものを選択してもらったところ、「より賃金の高い就職先を探す」が29.3%とする割合が最も高く、以下「仕事と生活が両立しやすい会社へ転職する」（25.4%）、「正社員となる機会のある非正社員の転職先を探す」（19.0%）と続く。

雇用形態別には、契約社員等および派遣社員で、3人に1人が「より賃金の高い転職先を探す」と回答しているほか、「正社員となる機会のある非正社員の転職先を探す」の回答割合も相対的に高い。（概要図表6-7）

概要図表6-7 転職や現在の仕事の形を変えることを考えているか（複数回答）

	(%)								
	非正社員となる機会のある先を探す	非正社員や契約社員等が身につきやすい先を探す	より賃金の高い転職先を探す	会社へ転職する	仕事と生活が両立しやすい	社内や仕事と生活が両立しやすいに移る	社内でも勤務の	上記のどれも該当しない	回答数
合計	19.0	10.0	29.3	25.4	6.8	3.3	45.5	6,450	
正社員	7.7	4.2	22.8	22.4	5.6	3.3	56.5	1,718	
パート・アルバイト	17.0	10.2	25.8	26.4	7.4	3.9	49.1	1,563	
契約社員等	24.1	10.2	33.9	24.5	7.1	2.7	40.8	1,574	
派遣社員	28.3	15.9	35.2	28.4	7.4	3.1	34.7	1,595	

(注) 派遣社員については、「社内」は派遣先企業内のことを指す。

7. そ の 他

問35 現在の仕事で未経験者が1者前の担当者となるのに要する期間

現在担当している仕事に未経験者が配置された場合、どのくらいの期間で一者前の担当者として業務を担うことができるようになるかを尋ねたところ、「2～3カ月程度」とする割合が最も高く24.9%を占め、8割弱が1年以内としている。

雇用形態別には、正社員で1者前になるまでに長くかかる傾向があり、パート・アルバイトでは短い傾向がある。(概要図表7-1)

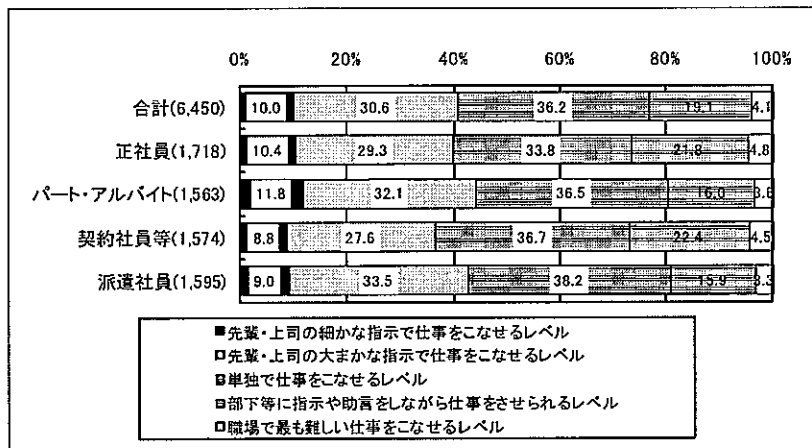
概要図表7-1 現在の仕事で未経験者が1者前の担当者となるのに要する期間 (%)

	1 か 月 以 内	程 度 3 か 月	半 年 未 満	1 年 未 満	2 年 未 満	3 年 未 満	5 年 未 満	1 0 年 未 満	1 0 年 以 上	回 答 数
合計	14.6	24.9	14.4	21.1	12.3	6.5	4.1	1.3	0.8	6,450
正社員	7.2	16.7	12.5	24.0	16.2	12.2	7.4	2.4	1.3	1,718
パート・アルバイト	23.4	31.5	13.8	15.0	8.4	3.6	2.8	0.8	0.8	1,563
契約社員等	11.9	24.2	15.1	24.1	13.4	6.1	3.4	1.1	0.6	1,574
派遣社員	16.6	28.0	16.6	20.9	10.7	3.4	2.4	1.0	0.5	1,595

問36 現在の仕事においてどの段階まで達していると上司・同僚から思われているか

現在の仕事において、どの段階まで達していると、上司や同僚から思われていると感じているかを尋ねたところ、「単独で仕事をこなせるレベル」とする割合が36.2%と最も高く、以下、「先輩・上司の大まかな指示で仕事をこなせるレベル」(30.6%)、「部下等に指示や助言をしながら仕事をさせられるレベル」(19.1%)と続く。雇用形態別に見てもほぼ同様の傾向である。(概要図表7-2)

概要図表7-2 現在の仕事でどの段階まで達していると上司・同僚から思われているか

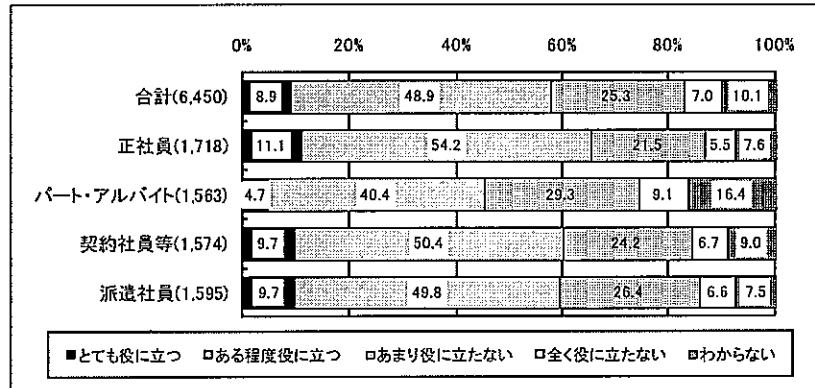


問37 現在の職場でつちかった職務能力・知識は他の企業で役立つと思うか

現在勤めている職場でつちかった職務能力や知識は、他の企業でも役立つと思うかどうか尋ねたところ、「とても役に立つ」が8.9%、「ある程度役に立つ」が48.9%と、合わせて6割強が「役に立つ」と回答している。一方、「全く役に立たない」(25.3%)と「全く役に立たない」(7.0%)を合計すると、3割強が「役に立たない」としている。

雇用形態別には、パート・アルバイトで「役に立つ」(「とても役に立つ」または「ある程度役に立つ」)とする割合が相対的に低い。(概要図表7-3)

概要図表7-3 現在の職場でつちかった職務能力・知識は他の企業で役立つと思うか



問38 職場の基幹的な仕事をしているか／補助的な仕事をしているか

職場の基幹的な仕事をしているかをたずねたところ、「あてはまる」が20.2%、「どちらかという」とあてはまる」が37.2%と、6割強が「基幹的な仕事をしている」と認識している。雇用形態別には、正社員、契約社員等で「基幹的な仕事をしている」とする割合が6割を超えている。(概要図表7-4)

続いて、職場の補助的な仕事をしているかをたずねたところ、「あてはまる」が26.4%、「どちらかという」とあてはまる」が44.6%で、7割強が「補助的な仕事をしている」と認識している。雇用形態別には、派遣社員、パート・アルバイト、契約社員等、正社員の順で「補助的な仕事をしている」とする割合が高い。(概要図表7-5)

概要図表7-4 職場の基幹的な仕事をしているか

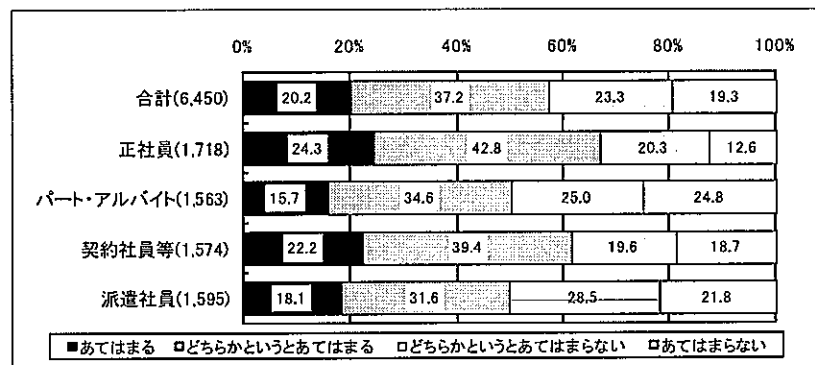
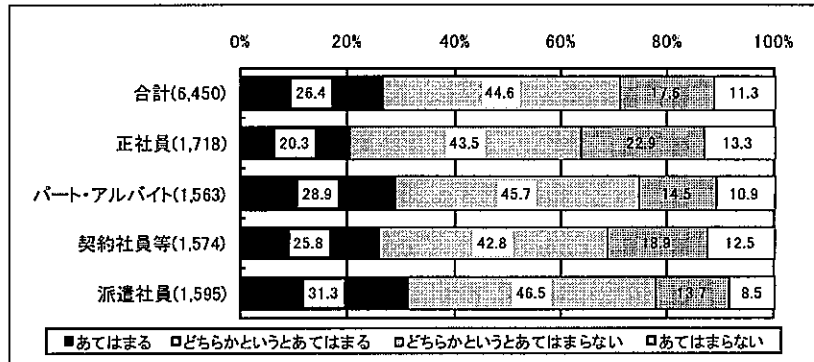


表7-5 職場の補助的な仕事をしているか



問39 仕事に取り組む姿勢（複数回答）

仕事に取り組む姿勢として、自分にあてはまる項目を選んでもらったところ、「仕事を効率的にこなそうとしている」を選択した割合（70.3%）が最も高く、以下「指示されたことを着実にこなそうとしている」（67.4%）、「勤務先の顧客に満足してもらおうとしている」（36.7%）、「上司や同僚の期待に応えようとしている」（33.6%）、「会社や職場に貢献しようとしている」（29.7%）の順である。

雇用形態別にもほぼ同様の傾向である。（概要図表7-6）

概要図表7-6 仕事に取り組む姿勢（複数回答）

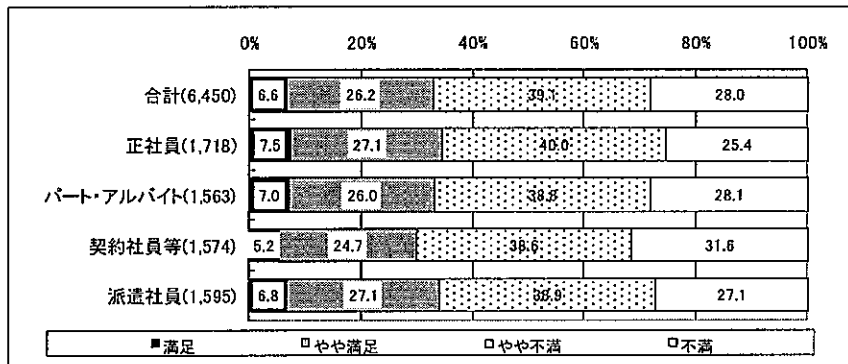
	（%）						回答数
	指示されたことを着実にこなそうとしている	仕事を効率的にこなそうとしている	上司や同僚の期待に応えようとしている	会社や職場に貢献しようとしている	勤務先の顧客に満足してもらおうとしている	上記のどれも該当しない	
合計	67.4	70.3	33.6	29.7	36.7	5.8	6,450
正社員	60.0	69.8	33.0	33.2	36.9	6.1	1,718
パート・アルバイト	69.6	65.1	28.0	24.2	34.5	8.6	1,563
契約社員等	66.6	72.2	36.3	30.2	42.4	4.8	1,574
派遣社員	74.1	74.2	36.9	30.6	32.9	3.9	1,595

問40 付問A 収入水準への満足度

現在の収入の水準にどの程度満足しているかたずねたところ、「満足」しているとする者の割合は6.6%、「やや満足」している者は26.2%、やや不満である者は39.1%、「不満」である者は28.0%である。

雇用形態別に「満足」もしくは「やや満足」とした者の割合をみると、正社員（34.6%）で最も高く、以下、派遣社員（33.9%）、パート・アルバイト（33.0%）、契約社員等（29.9%）の順である。（概要図表7-7）

概要図表 7-7 現在の収入水準への満足状況



なお、雇用形態別・男女別にみると、「満足」、もしくは「やや満足」と回答した者の割合は、男性のパート・アルバイト（20.3%）で最も低く、女性のパート・アルバイト（44.4%）で最も高い。雇用形態ごとの男女比較でみると、どの雇用形態でも女性の方が、男性よりも「満足」、もしくは「やや満足」とした者の割合が高い。（概要図表 7-8）

概要図表 7-8 現在の収入水準への満足状況（男女別）
(%)

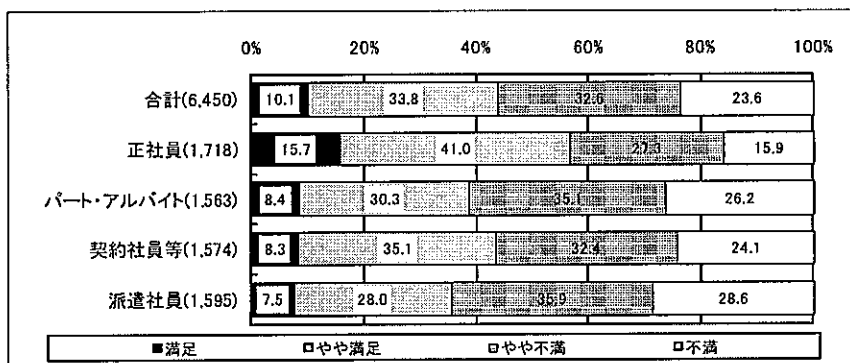
		満足	やや満足	やや不満	不満	回答数
正社員	男性	7.0	24.4	40.6	28.0	900
	女性	7.9	30.0	39.5	22.6	818
パート・アルバイト	男性	2.7	17.6	41.9	37.7	737
	女性	10.9	33.5	36.1	19.5	826
契約社員等	男性	4.7	22.1	36.7	36.5	761
	女性	5.7	27.1	40.3	26.9	813
派遣社員	男性	5.3	20.6	40.2	33.9	737
	女性	8.0	32.8	37.9	21.3	858

問40 付問B 収入の安定性への満足度

現在の収入の安定性にどの程度満足しているかたずねたところ、「満足」とした者の割合は10.1%、「やや満足」とした者は33.8%、「やや不満」とした者は32.6%、「不満」とした者は23.6%である。

雇用形態別に「満足」もしくは「やや満足」とした者の割合をみると、正社員で最も高く（56.7%）、以下契約社員等（43.4%）、パート・アルバイト（38.7%）、派遣社員（35.5%）の順である。（概要図表 7-9）

概要図表 7-9 現在の収入の安定性への満足状況



なお、雇用形態別・男女別にみると、「満足」、もしくは「やや満足」と回答した者の割合は、男性のパート・アルバイトで最も低く（26.1%）、女性の正社員で最も高い（62.9%）。雇用形態ごとの男女比較でみると、どの雇用形態でも女性の方が、男性よりも「満足」、もしくは「やや満足」とした者の割合が高い。（概要図表 7-10）

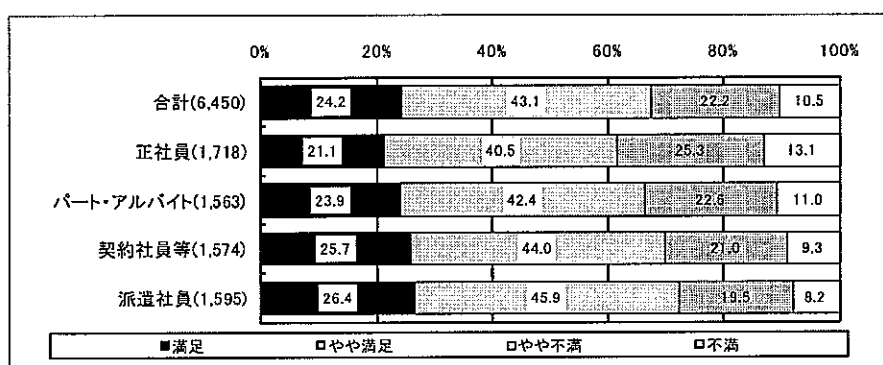
概要図表 7-10 現在の収入の安定性への満足の状況（男女別）
（%）

		満足	やや満足	やや不満	不満	回答数
正社員	男性	14.2	37.0	30.8	18.0	900
	女性	17.4	45.5	23.5	13.7	818
パート・アルバイト	男性	4.3	21.8	37.6	36.2	737
	女性	12.1	37.9	32.8	17.2	826
契約社員等	男性	5.7	31.1	34.2	29.0	761
	女性	10.8	38.9	30.8	19.6	813
派遣社員	男性	6.1	22.4	35.3	36.2	737
	女性	8.6	32.9	36.5	22.0	858

問40 付問C 労働時間への満足度

現在の労働時間にどの程度満足しているかたずねたところ、「満足」とした者の割合は24.2%、「やや満足」とした者は43.1%、「やや不満」とした者は22.2%、「不満」とした者は10.5%である。雇用形態別に「満足」もしくは「やや満足」とした者の割合をみると、派遣社員で最も高く（72.3%）、以下契約社員等（69.7%）、パート・アルバイト（66.3%）、正社員（61.6%）の順である。（概要図表 7-11）

概要図表 7-11 現在の労働時間への満足の状況



なお、雇用形態別・男女別にみると、「満足」、もしくは「やや満足」と回答した者の割合は、男性の正社員で最も低く（58.1%）、女性の派遣社員で最も高い（78.2%）。雇用形態ごとの男女比較でみると、どの雇用形態でも女性の方が、男性よりも「満足」、もしくは「やや満足」とした者の割合が高い。（概要図表 7-12）

概要図表 7-12 現在の労働時間への満足状況（男女別）

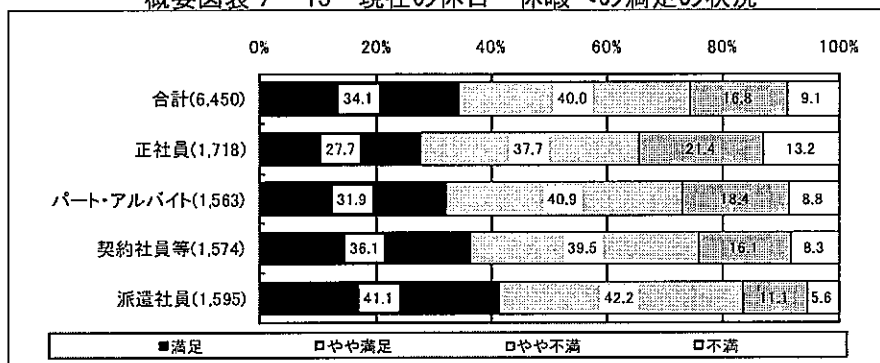
		（%）				回答数
		満足	やや満足	やや不満	不満	
正社員	男性	17.4	40.7	27.6	14.3	900
	女性	25.2	40.2	22.9	11.7	818
パート・アルバイト	男性	16.0	42.3	25.9	15.7	737
	女性	31.0	42.5	19.7	6.8	826
契約社員等	男性	20.1	43.9	24.0	12.0	761
	女性	31.0	44.0	18.1	6.9	813
派遣社員	男性	21.2	44.2	23.9	10.7	737
	女性	30.9	47.3	15.7	6.1	858

問40 付問D 休日・休暇への満足度

現在の休日および休暇にどの程度満足しているかたずねたところ、「満足」とした者の割合は34.1%、「やや満足」とした者は40.0%、「やや不満」とした者は16.8%、「不満」とした者は9.1%である。

雇用形態別に「満足」もしくは「やや満足」とした者の割合をみると、派遣社員で最も高く（83.3%）、以下、契約社員等（75.6%）、パート・アルバイト（72.8%）、正社員（65.4%）の順である。（概要図表 7-13）

概要図表 7-13 現在の休日・休暇への満足状況



なお、雇用形態別・男女別にみると、「満足」、もしくは「やや満足」と回答した者の割合は、男性のパート・アルバイトで最も低く（63.3%）、女性の派遣社員で最も高い（88.7%）。雇用形態ごとの男女比較でみると、どの雇用形態でも女性の方が、男性よりも「満足」、もしくは「やや満足」とした者の割合が高い。（概要図表 7-14）

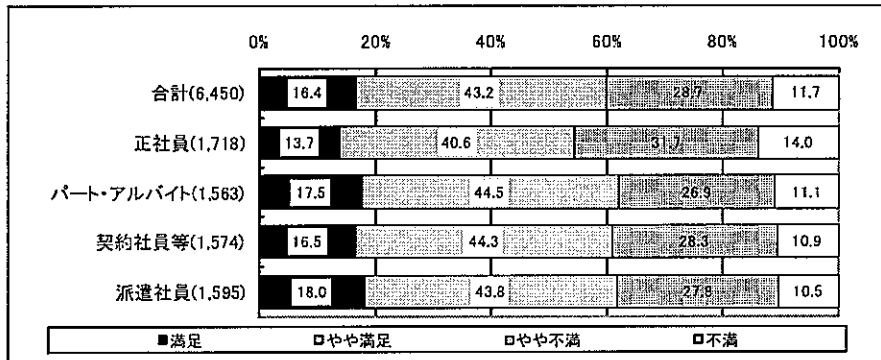
概要図表 7-14 現在の休日・休暇への満足状況（男女別）

		（%）				回答数
		満足	やや満足	やや不満	不満	
正社員	男性	25.2	39.2	21.4	14.1	900
	女性	30.4	35.9	21.4	12.2	818
パート・アルバイト	男性	22.1	41.2	23.6	13.0	737
	女性	40.7	40.6	13.7	5.1	826
契約社員等	男性	29.6	40.3	18.9	11.2	761
	女性	42.2	38.7	13.4	5.7	813
派遣社員	男性	32.4	44.5	15.2	7.9	737
	女性	48.5	40.2	7.6	3.7	858

問40 付問E 仕事の量への満足度

現在の仕事の量にどの程度満足しているかたずねたところ、「満足」とした者の割合は16.4%、「やや満足」とした者は43.2%、「やや不満」とした者は28.7%、「不満」とした者は11.7%である。
雇用形態別に「満足」もしくは「やや満足」とした者の割合をみると、パート・アルバイトで最も高く（62.0%）、以下派遣社員（61.8%）、契約社員等（60.8%）、正社員（54.3%）の順である。
（概要図表7-15）

概要図表7-15 現在の仕事の量への満足状況



なお、雇用形態別・男女別にみると、「満足」、もしくは「やや満足」と回答した者の割合は、男性の正社員で最も低く（51.0%）、女性のパート・アルバイトで最も高い（66.7%）。雇用形態ごとの男女比較でみると、どの雇用形態でも女性の方が、男性よりも「満足」、もしくは「やや満足」とした者の割合が高い。（概要図表7-16）

概要図表7-16 現在の仕事の量への満足状況（男女別）

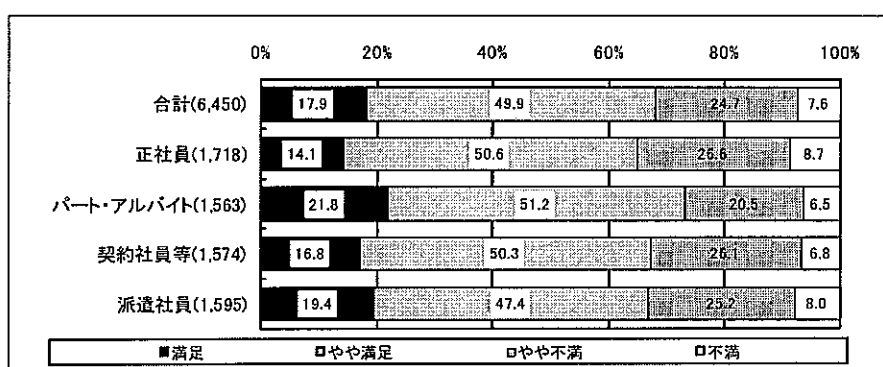
		（%）				回答数
		満足	やや満足	やや不満	不満	
正社員	男性	11.3	39.7	33.4	15.6	900
	女性	16.4	41.7	29.7	12.2	818
パート・アルバイト	男性	11.9	44.8	30.5	12.8	737
	女性	22.5	44.2	23.6	9.7	826
契約社員等	男性	14.1	46.1	26.9	12.9	761
	女性	18.8	42.7	29.5	9.0	813
派遣社員	男性	17.1	42.3	29.4	11.1	737
	女性	18.8	45.0	26.3	9.9	858

問40 付問F 仕事内容の難易度への満足度

現在の仕事内容の難易度にどの程度満足しているかたずねたところ、「満足」とした者の割合は17.9%、「やや満足」とした者は49.9%、「やや不満」とした者は24.7%、「不満」とした者は7.6%である。

雇用形態別に「満足」もしくは「やや満足」とした者の割合をみると、パート・アルバイトで最も高く（73.0%）、以下契約社員等（67.1%）、派遣社員（66.8%）、正社員（64.7%）の順である。
（概要図表7-17）

概要図表 7-17 現在の仕事内容の難易度への満足状況



なお、雇用形態別・男女別にみると、「満足」、もしくは「やや満足」と回答した者の割合は、男性の正社員で最も低く（62.6%）、女性のパート・アルバイトで最も高い（76.6%）。雇用形態ごとの男女比較でみると、どの雇用形態でも女性の方が、男性よりも「満足」、もしくは「やや満足」とした者の割合が高い。（概要図表 7-18）

概要図表 7-18 現在の仕事内容の難易度への満足状況（男女別）

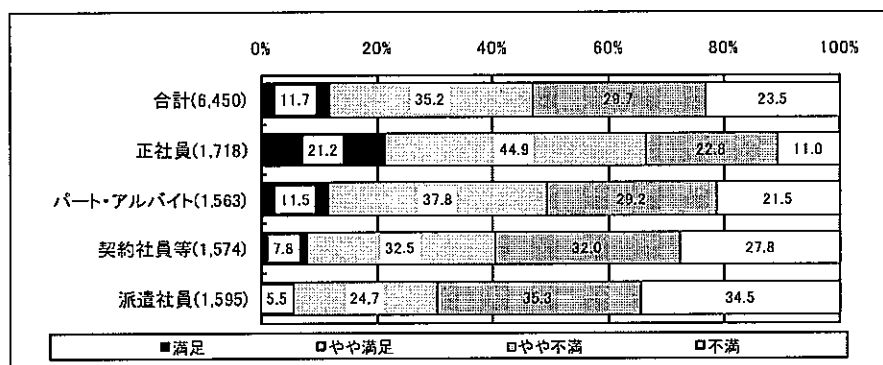
(%)

		満足	やや満足	やや不満	不満	回答数
正社員	男性	11.4	51.2	28.6	8.8	900
	女性	17.0	49.9	24.4	8.7	818
パート・アルバイト	男性	16.1	52.9	21.6	9.4	737
	女性	26.8	49.8	19.5	4.0	826
契約社員等	男性	13.1	52.3	26.9	7.6	761
	女性	20.3	48.3	25.3	6.0	813
派遣社員	男性	19.9	45.9	25.8	8.4	737
	女性	18.9	48.7	24.7	7.7	858

問40 付問G 雇用の安定性への満足度

現在の雇用の安定性にどの程度満足しているかたずねたところ、「満足」とした者の割合は11.7%、「やや満足」とした者は35.2%、「やや不満」とした者は29.7%、「不満」とした者は23.5%である。雇用形態別に「満足」もしくは「やや満足」とした者の割合をみると、正社員で最も高く（66.1%）、以下パート・アルバイト（49.3%）、契約社員等（40.3%）、派遣社員（30.2%）の順である。（概要図表 7-19）

概要図表 7-19 現在の雇用の安定性への満足状況



なお、雇用形態別・男女別にみると、「満足」、もしくは「やや満足」と回答した者の割合は、男性の派遣社員で最も低く（23.2%）、女性の正社員で最も高い（68.7%）。雇用形態ごとの男女比較でみると、どの雇用形態でも女性の方が、男性よりも「満足」、もしくは「やや満足」とした者の割合が高い。（概要図表 7-20）

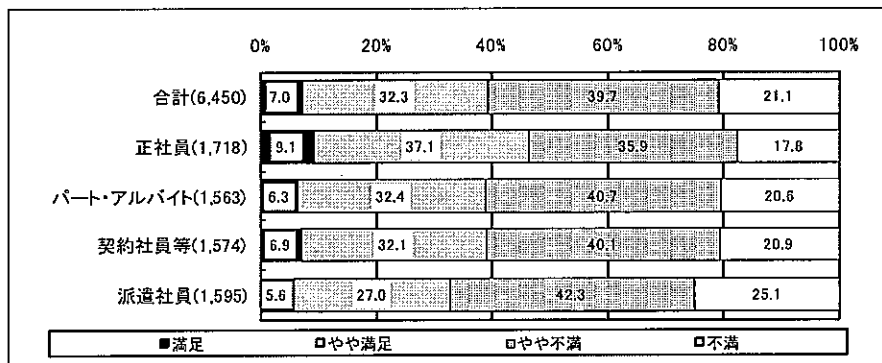
概要図表 7-20 現在の雇用の安定性への満足の状況（男女別）
（%）

		満足	やや満足	やや不満	不満	回答数
正社員	男性	19.0	44.9	23.9	12.2	900
	女性	23.7	45.0	21.6	9.7	818
パート・アルバイト	男性	6.0	30.8	34.5	28.8	737
	女性	16.5	44.1	24.5	15.0	826
契約社員等	男性	4.7	30.4	33.0	31.9	761
	女性	10.6	34.4	31.0	24.0	813
派遣社員	男性	4.3	18.9	33.6	43.1	737
	女性	6.4	29.7	36.7	27.2	858

問40 付問H 仕事に役立つ能力や知識を身につける機会への満足度

仕事に役立つ能力や知識を身につける機会にどの程度満足しているかたずねたところ、「満足」とした者の割合は7.0%、「やや満足」とした者は32.3%、「やや不満」とした者は39.7%、「不満」とした者は21.1%である。雇用形態別に「満足」もしくは「やや満足」とした者の割合をみると、正社員で最も高く（46.2%）、以下契約社員等（39.0%）、パート・アルバイト（38.7%）、派遣社員（32.6%）の順である。（概要図表 7-21）

概要図表 7-21 仕事に役立つ能力や知識を身につける機会への満足の状況



なお、雇用形態別・男女別にみると、「満足」、もしくは「やや満足」と回答した者の割合は、男性のパート・アルバイトで最も低く（26.1%）、女性のパート・アルバイトで最も高い（50.0%）。雇用形態ごとの男女比較でみると、「満足」、もしくは「やや満足」とした者の割合が高いのは、正社員では男性、それ以外の雇用形態では女性である。（概要図表 7-22）

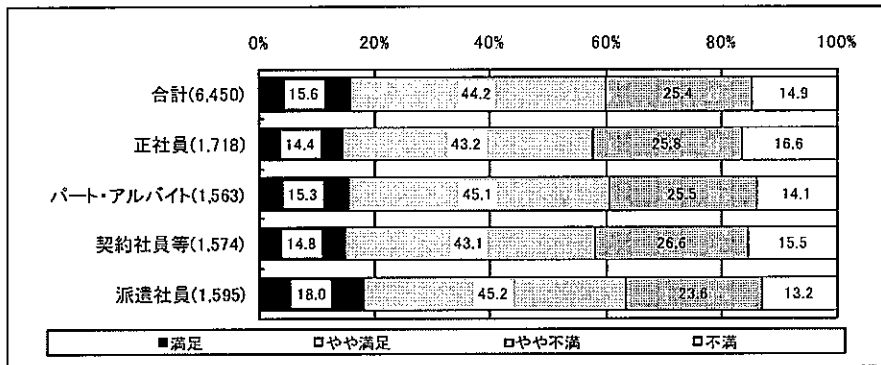
概要図表 7-22 仕事に役立つ能力や知識を身につける機会への満足状況 (男女別)

		満足状況 (%)				回答数
		満足	やや満足	やや不満	不満	
正社員	男性	9.1	37.8	35.3	17.8	900
	女性	9.2	36.4	36.6	17.8	818
パート・アルバイト	男性	3.3	22.8	44.4	29.6	737
	女性	9.0	41.0	37.4	12.6	826
契約社員等	男性	5.9	28.3	40.7	25.1	761
	女性	7.7	35.8	39.5	17.0	813
派遣社員	男性	5.6	23.3	40.2	30.9	737
	女性	5.6	30.2	44.1	20.2	858

問40 付問 I 上司との人間関係への満足度

上司との人間関係にどの程度満足しているかたずねたところ、「満足」とした者の割合は15.6%、「やや満足」とした者は44.2%、「やや不満」とした者は25.4%、「不満」とした者は14.9%である。雇用形態別に「満足」もしくは「やや満足」とした者の割合をみると、派遣社員で最も高く(63.2%)、以下パート・アルバイト(60.4%)、契約社員等(57.9%)、正社員(57.6%)の順である。(概要図表 7-23)

概要図表 7-23 上司との人間関係への満足状況



なお、雇用形態別・男女別にみると、「満足」、もしくは「やや満足」と回答した者の割合は、男性のパート・アルバイトで最も低く(53.3%)、女性の派遣社員で最も高い(66.9%)。雇用形態ごとの男女比較でみると、「満足」、もしくは「やや満足」とした者の割合が高いのは、正社員では男性、正社員以外の雇用形態では女性である。(概要図表 7-24)

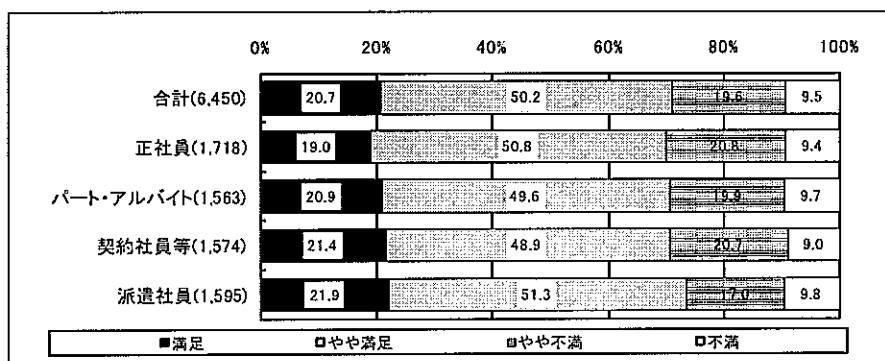
概要図表 7-24 上司との人間関係への満足状況 (男女別)

		満足状況 (%)				回答数
		満足	やや満足	やや不満	不満	
正社員	男性	12.9	45.4	26.6	15.1	900
	女性	16.0	40.8	24.9	18.2	818
パート・アルバイト	男性	9.6	43.7	29.0	17.6	737
	女性	20.3	46.4	22.3	11.0	826
契約社員等	男性	12.2	42.6	28.0	17.2	761
	女性	17.2	43.7	25.2	13.9	813
派遣社員	男性	15.7	43.1	25.2	15.9	737
	女性	19.9	47.0	22.3	10.8	858

問40 付問J 同僚との人間関係への満足度

同僚との人間関係にどの程度満足しているかたずねたところ、「満足」とした者の割合は20.7%、「やや満足」とした者は50.2%、「やや不満」とした者は19.6%、「不満」とした者は9.5%である。雇用形態別に「満足」もしくは「やや満足」とした者の割合をみると、派遣社員で最も高く(73.2%)、以下パート・アルバイト(70.5%)、契約社員等(70.3%)、正社員(69.8%)の順である。(概要図表7-25)

概要図表7-25 同僚との人間関係への満足の状況



なお、雇用形態別・男女別にみると、「満足」、もしくは「やや満足」と回答した者の割合は、男性のパート・アルバイトで最も低く(62.6%)、女性の派遣社員で最も高い(77.3%)。雇用形態ごとの男女比較でみると、どの雇用形態でも女性の方が、男性よりも「満足」もしくは「やや満足」とした者の割合が高い。(概要図表7-26)

概要図表7-26 同僚との者間関係への満足の状況(男女別)

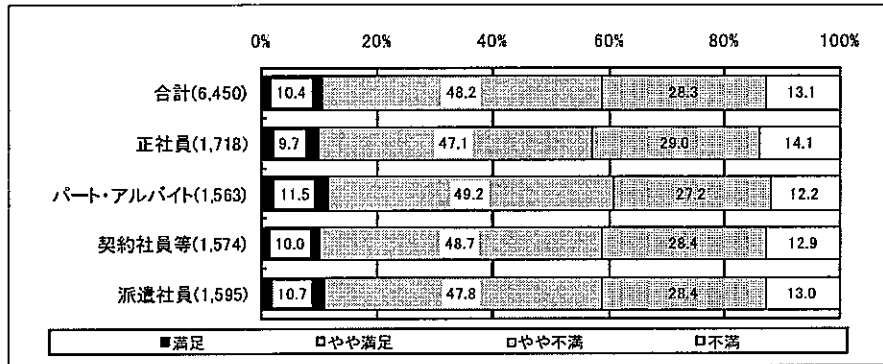
		満足状況 (%)				回答数
		満足	やや満足	やや不満	不満	
正社員	男性	16.1	52.3	22.6	9.0	900
	女性	22.1	49.0	18.9	9.9	818
パート・アルバイト	男性	12.3	50.3	25.0	12.3	737
	女性	28.5	48.9	15.4	7.3	826
契約社員等	男性	17.9	51.6	20.5	10.0	761
	女性	24.7	46.4	20.9	8.0	813
派遣社員	男性	18.5	49.9	19.8	11.8	737
	女性	24.8	52.6	14.6	8.0	858

問40 付問K 今の仕事全体への満足度

今の仕事全体にどの程度満足しているかたずねたところ、「満足」とした者の割合は10.4%、「やや満足」とした者は48.2%、「やや不満」とした者は28.3%、「不満」とした者は13.1%である。

雇用形態別に「満足」もしくは「やや満足」とした者の割合をみると、パート・アルバイトで最も高く(60.7%)、以下契約社員等(58.7%)、派遣社員(58.5%)、正社員(56.8%)の順である。(概要図表7-27)

概要図表 7-27 今の仕事全体への満足状況



なお、雇用形態別・男女別にみると、「満足」、もしくは「やや満足」と回答した者の割合は、男性のパート・アルバイトで最も低く（50.2%）、女性のパート・アルバイトで最も高い（70.0%）。雇用形態ごとの男女比較でみると、どの雇用形態でも女性の方が、男性よりも「満足」、もしくは「やや満足」とした者の割合が高い。（概要図表 7-28）

概要図表 7-28 今の仕事全体への満足状況（男女別）
(%)

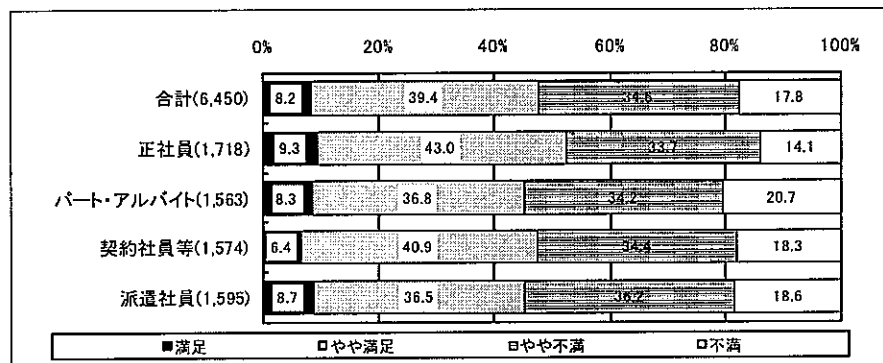
雇用形態	性別	満足	やや満足	やや不満	不満	回答数
		正社員	男性	9.0	45.2	31.0
	女性	10.5	49.3	26.9	13.3	818
パート・アルバイト	男性	6.4	43.8	32.3	17.5	737
	女性	16.0	54.0	22.6	7.4	826
契約社員等	男性	7.6	45.6	30.9	15.9	761
	女性	12.2	51.7	26.1	10.1	813
派遣社員	男性	9.2	42.5	33.0	15.3	737
	女性	12.0	52.4	24.5	11.1	858

問40 付問L 今の生活全体への満足度

今の生活全体にどの程度満足しているかたずねたところ、「満足」とした者の割合は8.2%、「やや満足」とした者は39.4%、「やや不満」とした者は34.6%、「不満」とした者は17.8%である。

雇用形態別に「満足」もしくは「やや満足」とした者の割合をみると、正社員で最も高く（52.3%）、以下契約社員等（47.3%）、派遣社員（45.2%）、パート・アルバイト（45.1%）の順である。（概要図表 7-29）

概要図表 7-29 今の生活全体への満足状況



なお、雇用形態別・男女別にみると、「満足」、もしくは「やや満足」と回答した者の割合は、男性のパート・アルバイトと契約社員等で最も低く（30.9%）、女性のパート・アルバイトで最も高い（57.7%）。雇用形態ごとの男女比較でみると、どの雇用形態でも女性の方が、男性よりも「満足」、もしくは「やや満足」とした者の割合が高い。（概要図表7-30）

概要図表7-30 今の生活全体への満足の状況（男女別）

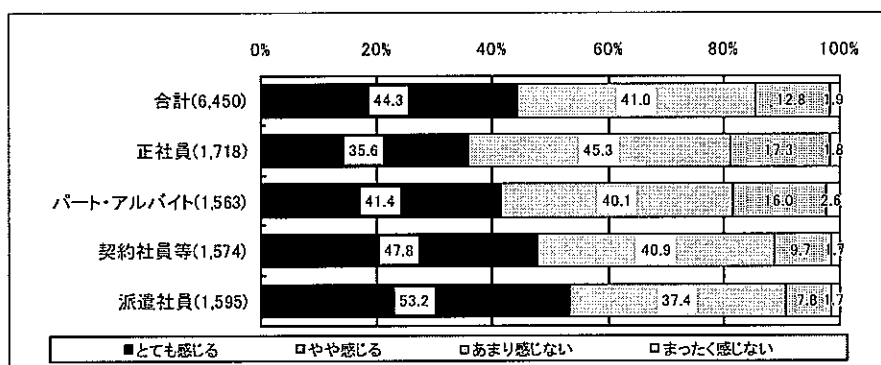
		（%）				回答数
		満足	やや満足	やや不満	不満	
正社員	男性	7.8	40.8	35.4	16.0	900
	女性	10.9	45.4	31.8	12.0	818
パート・アルバイト	男性	3.9	27.0	39.1	30.0	737
	女性	12.2	45.5	29.9	12.3	826
契約社員等	男性	3.9	27.0	39.1	30.0	761
	女性	9.0	45.0	33.6	12.4	813
派遣社員	男性	5.3	26.2	42.1	26.5	737
	女性	11.5	45.3	31.2	11.9	858

問41 付問M 将来の仕事についての不安 [現時点]

将来の仕事についての不安をどの程度感じるかたずねたところ、「とても感じる」とする者の割合は44.3%、「やや感じる」は41.0%、「あまり感じない」は12.8%、「まったく感じない」は1.9%である。

雇用形態別に不安を「とても感じる」もしくは、「やや感じる」とした者の割合をみると、派遣社員（90.6%）で最も高く、以下、契約社員等（88.7%）、パート・アルバイト（81.5%）、正社員（80.9%）の順である。（概要図表7-31）

概要図表7-31 将来の仕事についての不安の状況 [現時点]



なお、雇用形態別・男女別にみると、「とても感じる」もしくは「やや感じる」と回答した者の割合は、女性のパート・アルバイトで最も低く（75.7%）、男性の派遣社員で最も高い（92.6%）。雇用形態ごとの男女比較でみると、「とても感じる」もしくは「やや感じる」とした者の割合が高いのは、正社員では女性、正社員以外の雇用形態では男性である。（概要図表7-32）

概要図表 7-32 将来の仕事についての不安の状況 [現時点] (男女別)

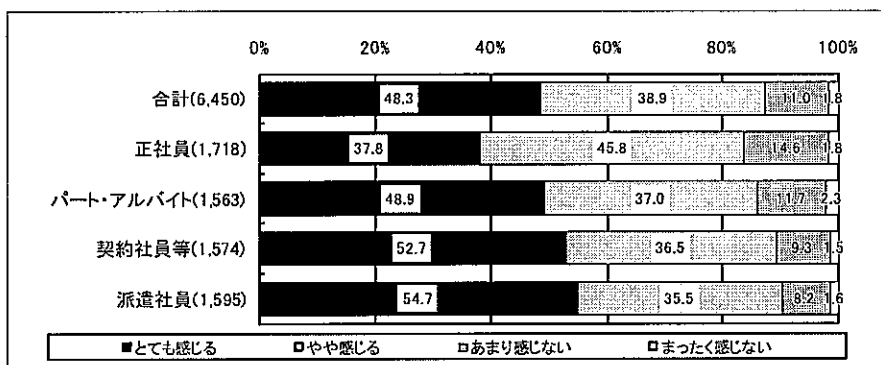
		(%)				回 答 数
		感 と じ て る も	感 や じ る	感 あ ま り 感 じ な い	感 ま っ た く 感 じ な い	
正社員	男性	36.0	44.4	18.3	1.2	900
	女性	35.2	46.2	16.1	2.4	818
パート・アルバイト	男性	52.6	35.3	9.4	2.7	737
	女性	31.4	44.3	21.9	2.4	826
契約社員等	男性	52.8	37.8	7.5	1.8	761
	女性	43.1	43.7	11.8	1.5	813
派遣社員	男性	59.0	33.6	5.3	2.0	737
	女性	48.1	40.6	9.9	1.4	858

問41 付問N 将来の生活についての不安 [現時点]

将来の生活についての不安をどの程度感じるかたずねたところ、「とても感じる」とする者の割合は48.3%、「やや感じる」は38.9%、「あまり感じない」は11.0%、「まったく感じない」は1.8%である。

雇用形態別に不安を「とても感じる」もしくは「やや感じる」とした者の割合をみると、派遣社員(90.2%)が最も高く、以下、契約社員等(89.2%)、パート・アルバイト(85.9%)、正社員(83.6%)の順である。(概要図表 7-33)

概要図表 7-33 将来の生活についての不安の状況 [現時点]



なお、雇用形態別・男女別にみると、「とても感じる」もしくは「やや感じる」と回答した者の割合は、男性の正社員で最も低く(82.5%)、男性の派遣社員で最も高い(91.3%)。雇用形態ごとの男女比較でみると、「とても感じる」もしくは「やや感じる」とした者の割合が高いのは、正社員および契約社員等では女性、パート・アルバイトおよび派遣社員では男性である。(概要図表 7-34)

概要図表 7-34 将来の生活についての不安の状況 [現時点] (男女別)

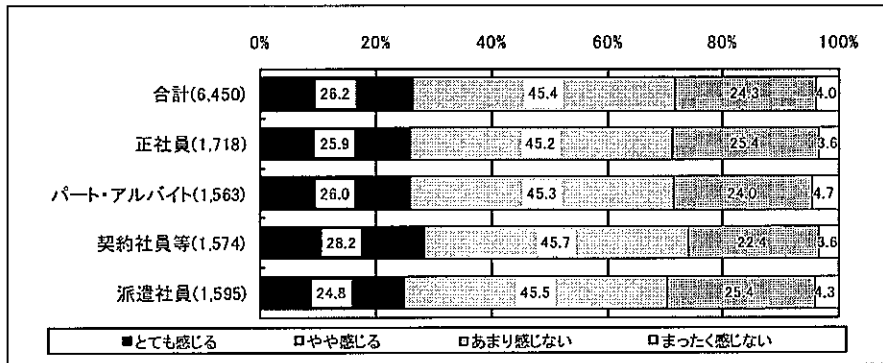
		(%)				回 答 数
		感 と じ て る も	感 や じ る	感 あ ま り 感 じ な い	感 ま っ た く 感 じ な い	
正社員	男性	36.3	46.2	16.0	1.4	900
	女性	39.5	45.4	13.0	2.2	818
パート・アルバイト	男性	55.9	31.8	9.5	2.8	737
	女性	42.7	41.8	13.7	1.8	826
契約社員等	男性	54.5	34.4	9.3	1.7	761
	女性	50.9	38.5	9.2	1.4	813
派遣社員	男性	60.4	30.9	6.9	1.8	737
	女性	49.8	39.5	9.3	1.4	858

問41 付問O 仕事による身体の疲れ [現時点]

仕事による身体の疲れについてどの程度感じるかたずねたところ、「とても感じる」とする者の割合は26.2%、「やや感じる」は45.4%、「あまり感じない」は24.3%、「まったく感じない」は4.0%である。

雇用形態別に不安を「とても感じる」もしくは「やや感じる」とした者の割合をみると、契約社員等（73.9%）で最も高く、以下パート・アルバイト（71.3%）、正社員（71.1%）、派遣社員（70.3%）の順である。（概要図表7-35）

概要図表7-35 仕事による身体の疲れの状況 [現時点]



なお、雇用形態別・男女別にみると、「とても感じる」もしくは「やや感じる」と回答した者の割合は、男性の派遣社員で最も低く（68.5%）、女性の契約社員等で最も高い（76.3%）。雇用形態ごとの男女比較でみると、「とても感じる」もしくは「やや感じる」とした者の割合は、正社員では男性がやや高く、正社員以外の雇用形態では女性が高い。（概要図表7-36）

概要図表7-36 仕事による身体の疲れの状況 [現時点] (男女別)

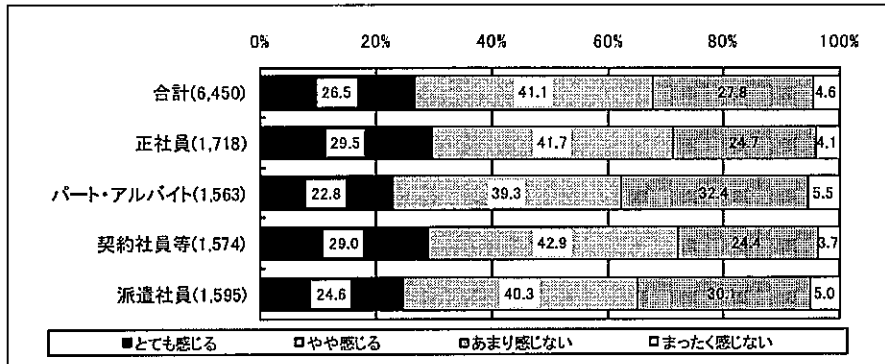
		(%)				
		感とじてるも	感ややじるる	感あじまじない	感まじつなたく	回答数
正社員	男性	24.9	46.2	25.8	3.1	900
	女性	27.0	44.0	24.9	4.0	818
パート・アルバイト	男性	25.4	44.2	24.6	5.8	737
	女性	26.5	46.2	23.5	3.8	826
契約社員等	男性	27.1	44.4	25.0	3.5	761
	女性	29.3	47.0	20.0	3.7	813
派遣社員	男性	24.0	44.5	26.6	4.9	737
	女性	25.5	46.3	24.4	3.8	858

問41 付問P 仕事上のストレス [現時点]

仕事上のストレスについてどの程度感じるかたずねたところ、「とても感じる」とする者の割合は26.5%、「やや感じる」は41.1%、「あまり感じない」は27.8%、「まったく感じない」は4.6%である。

雇用形態別に不安を「とても感じる」もしくは「やや感じる」とした者の割合をみると、契約社員等で最も高く（71.9%）、以下正社員（71.2%）、派遣社員（64.9%）、パート・アルバイト（62.1%）の順である。（概要図表7-37）

概要図表 7-37 仕事上のストレスの状況 [現時点]



なお、雇用形態別・男女別にみると、「とても感じる」もしくは「やや感じる」と回答した者の割合は、男性のパート・アルバイトで最も低く（61.1%）、女性の契約社員等で最も高い（73.1%）。雇用形態ごとの男女比較でみると、どの雇用形態でも女性の方が、男性よりも「とても感じる」もしくは「やや感じる」とした者の割合が高い。（概要図表 7-38）

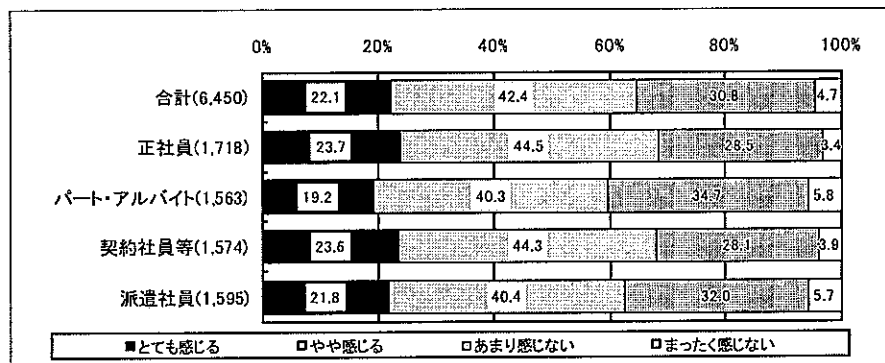
概要図表 7-38 仕事上のストレスの状況 [現時点] (男女別)

		(%)				回答数
		感とても	感やや	感あまり	感まったく	
正社員	男性	25.9	44.0	25.9	4.2	900
	女性	33.5	39.1	23.3	4.0	818
パート・アルバイト	男性	22.8	38.3	33.0	6.0	737
	女性	22.9	40.2	31.8	5.1	826
契約社員等	男性	27.3	43.2	25.2	4.2	761
	女性	30.5	42.6	23.6	3.3	813
派遣社員	男性	24.8	38.7	30.7	5.8	737
	女性	24.4	41.7	29.6	4.3	858

問41 付問Q 仕事上の不安や悩み [現時点]

仕事上の不安や悩みについてどの程度感じるかたずねたところ、「とても感じる」とする者の割合は22.1%、「やや感じる」は42.4%、「あまり感じない」は30.8%、「まったく感じない」は4.7%である。雇用形態別に不安を「とても感じる」もしくは「やや感じる」とした者の割合をみると、正社員（68.2%）で最も高く、以下契約社員等（67.9%）、派遣社員（62.2%）、パート・アルバイト（59.5%）の順である。（概要図表 7-39）

概要図表 7-39 仕事上の不安や悩みの状況 [現時点]



なお、雇用形態別・男女別にみると、「とても感じる」もしくは「やや感じる」と回答した者の割合は、女性のパート・アルバイトで最も低く（57.7%）、男性の正社員で最も高い（68.4%）。雇用形態ごとの男女比較でみると、どの雇用形態でも男性の方が、女性より「とても感じる」もしくは「やや感じる」の割合が高い。（概要図表 7-40）

概要図表 7-40 仕事上の不安や悩みの状況 [現時点] (男女別)

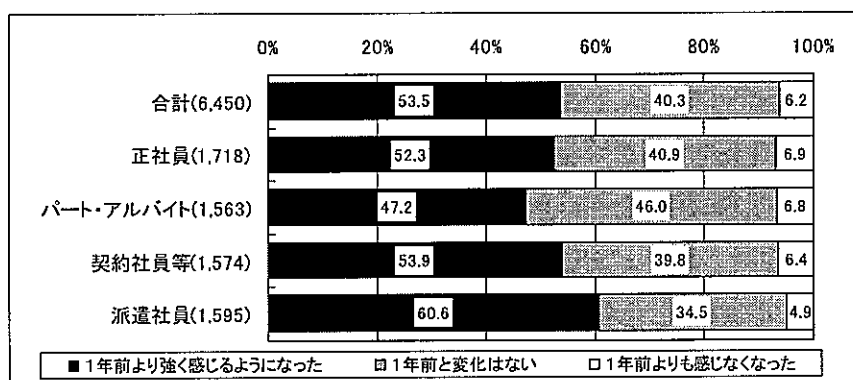
		(%)				回答数
		感とじてるも	感やじる	感あじまなり	感まじつないく	
正社員	男性	22.8	45.6	28.2	3.4	900
	女性	24.7	43.3	28.7	3.3	818
パート・アルバイト	男性	22.5	38.9	32.2	6.4	737
	女性	16.2	41.5	37.0	5.2	826
契約社員等	男性	24.8	43.4	27.7	4.1	761
	女性	22.4	45.3	28.5	3.8	813
派遣社員	男性	24.0	38.8	31.1	6.1	737
	女性	19.9	41.8	32.9	5.4	858

問41 付問M-1 将来の仕事についての不安 [1年前との比較]

将来の仕事についての不安について、1年前との感じ方の比較をたずねたところ、「1年前より強く感じるようになった」とする者の割合は53.5%、「1年前と変化はない」は40.3%、「1年前よりも感じなくなった」は6.2%である。

雇用形態別に「1年前より強く感じるようになった」とした者の割合をみると、派遣社員（60.6%）で最も高く、以下契約社員等（53.9%）、正社員（52.3%）、パート・アルバイト（47.2%）の順である。（概要図表 7-41）

概要図表 7-41 将来の仕事についての不安の状況 [1年前との比較]



なお、雇用形態別・男女別にみると、「1年前より強く感じるようになった」と回答した者の割合は、女性のパート・アルバイトで最も低く（41.8%）、男性の派遣社員で最も高い（62.1%）。雇用形態ごとの男女比較でみると、どの雇用形態でも男性の方が、女性より「1年前より強く感じるようになった」とした者の割合が高い。（概要図表 7-42）

概要図表 7-42 将来の仕事についての不安の状況 [1年前との比較] (男女別)

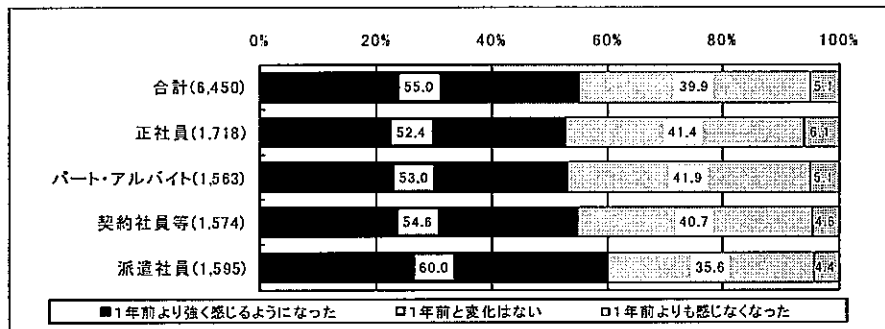
		(%)			回答数
		1年前より強く感じるようになった	1年前と変化はない	1年前よりも感じなくなった	
正社員	男性	53.2	39.3	7.4	900
	女性	51.2	42.5	6.2	818
パート・アルバイト	男性	53.3	42.6	4.2	737
	女性	41.8	49.2	9.1	826
契約社員等	男性	54.3	40.3	5.4	761
	女性	53.5	39.2	7.3	813
派遣社員	男性	62.1	33.8	4.1	737
	女性	59.2	35.2	5.6	858

問41 付問N-1 将来の生活についての不安 [1年前との比較]

将来の生活についての不安について、1年前との感じ方の比較をたずねたところ、「1年前より強く感じるようになった」とする者の割合は55.0%、「1年前と変化はない」は39.9%、「1年前よりも感じなくなった」は5.1%である。

雇用形態別に「1年前より強く感じるようになった」とした者の割合をみると、派遣社員 (60.0%) で最も高く、以下契約社員等 (54.6%)、パート・アルバイト (53.0%)、正社員 (52.4%) の順である。(概要図表 7-43)

概要図表 7-43 将来の生活についての不安の状況 [1年前との比較]



なお、雇用形態別・男女別にみると、「1年前より強く感じるようになった」と回答した者の割合は、女性のパート・アルバイトで最も低く (51.0%)、男性の派遣社員で最も高い (61.3%)。雇用形態ごとの男女比較でみると、「1年前より強く感じるようになった」とした者の割合が高いのは、正社員および契約社員等では女性、パート・アルバイトおよび派遣社員では男性である。(概要図表 7-44)

概要図表 7-44 将来の生活についての不安の状況 [1年前との比較] (男女別)

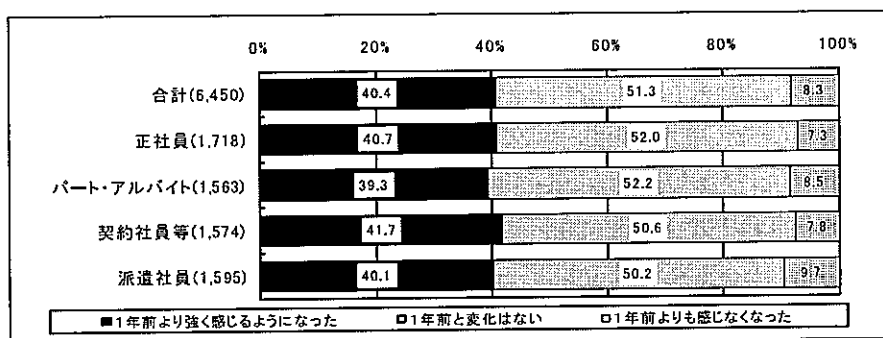
		(%)			件数
		1年前より強く感じるようになった	1年前と変化はない	1年前よりも感じなくなった	
正社員	男性	51.7	42.4	5.9	900
	女性	53.3	40.3	6.4	818
パート・アルバイト	男性	55.4	40.4	4.2	737
	女性	51.0	43.2	5.8	826
契約社員等	男性	54.1	41.0	4.9	761
	女性	55.1	40.5	4.4	813
派遣社員	男性	61.3	34.9	3.8	737
	女性	58.9	36.2	4.9	858

問41 付問0-1 仕事による身体の疲れ [1年前との比較]

仕事による身体の疲れについて、1年前との感じ方の比較をたずねたところ、「1年前より強く感じるようになった」とする者の割合は40.4%、「1年前と変化はない」は51.3%、「1年前よりも感じなくなった」は8.3%である。

雇用形態別に「1年前より強く感じるようになった」とした者の割合をみると、契約社員等(41.7%)で最も高く、以下正社員(40.7%)、派遣社員(40.1%)、パート・アルバイト(39.3%)の順である。(概要図表 7-45)

概要図表 7-45 仕事による身体の疲れの状況 [1年前との比較]



なお、雇用形態別・男女別にみると、「1年前より強く感じるようになった」と回答した者の割合は、男性のパート・アルバイトで最も低く(37.9%)、女性の契約社員等で最も高い(43.3%)。雇用形態ごとの男女比較でみると、どの雇用形態でも女性の方が、男性よりも「1年前より強く感じるようになった」、とした者の割合が高い。(概要図表 7-46)

概要図表 7-46 仕事による身体の疲れの状況 [1年前との比較] (雇用形態・男女別)

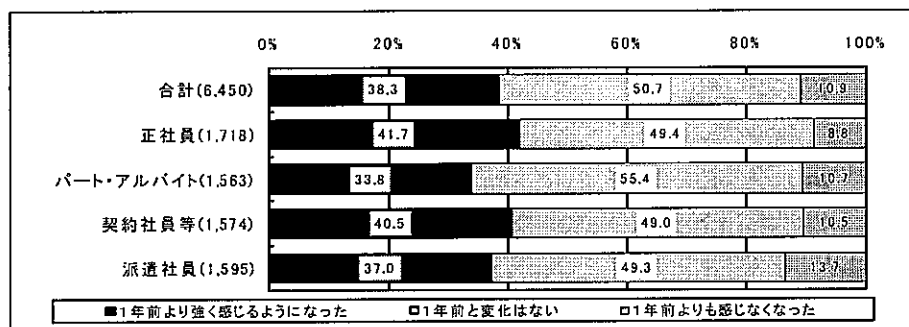
		(%)			件数
		1年前より強く感じるようになった	1年前と変化はない	1年前よりも感じなくなった	
正社員	男性	39.4	53.9	6.7	900
	女性	42.2	49.9	7.9	818
パート・アルバイト	男性	37.9	54.8	7.3	737
	女性	40.6	49.9	9.6	826
契約社員等	男性	39.9	51.4	8.7	761
	女性	43.3	49.8	6.9	813
派遣社員	男性	39.6	50.5	9.9	737
	女性	40.4	50.0	9.6	858

問41 付問P-1 仕事上のストレス [1年前との比較]

仕事上のストレスについて、1年前との感じ方の比較をたずねたところ、「1年前より強く感じる」とした者の割合は38.3%、「1年前と変化はない」は50.7%、「1年前よりも感じなくなった」は10.9%である。

雇用形態別に「1年前より強く感じるようになった」とした者の割合をみると、正社員で最も高く(41.7%)、以下契約社員等(40.5%)、派遣社員(37.0%)、パート・アルバイト(33.8%)の順である。(概要図表7-47)

概要図表 7-47 仕事上のストレスの状況 [1年前との比較]



なお、雇用形態別・男女別にみると、「1年前より強く感じるようになった」と回答した者の割合は、男性のパート・アルバイトで最も低く(32.3%)、女性の正社員で最も高い(43.4%)。雇用形態ごとの男女比較でみると、どの雇用形態でも女性の方が、男性よりも「1年前より強く感じるようになった」、とした者の割合が高い。(概要図表7-48)

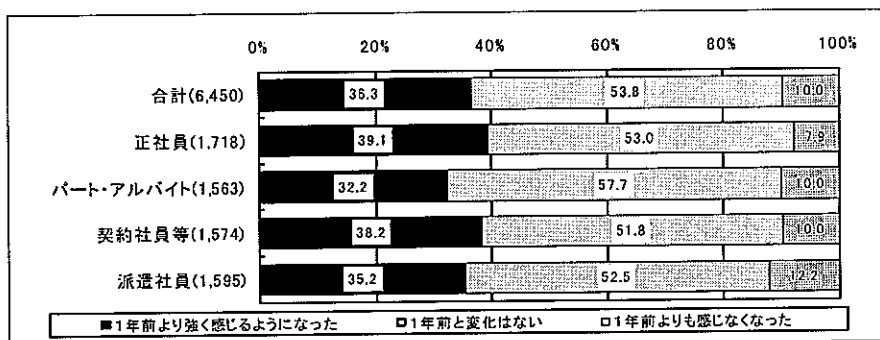
概要図表 7-48 仕事上のストレスの状況 [1年前との比較] (男女別)

		(%)			件数
		1年前より強く感じるようになった	1年前と変化はない	1年前よりも感じなくなった	
正社員	男性	40.2	52.2	7.6	900
	女性	43.4	46.3	10.3	818
パート・アルバイト	男性	32.3	59.4	8.3	737
	女性	35.2	51.8	13.0	826
契約社員等	男性	38.0	52.4	9.6	761
	女性	42.8	45.9	11.3	813
派遣社員	男性	36.9	50.6	12.5	737
	女性	37.1	48.1	14.8	858

問41 付問Q-1 仕事上の不安や悩み [1年前との比較]

仕事上の不安や悩みについて、1年前との感じ方の比較をたずねたところ、「1年前より強く感じる」とした者の割合は36.3%、「1年前と変化はない」は53.8%、「1年前よりも感じなくなった」は10.0%である。雇用形態別に「1年前より強く感じるようになった」とした者の割合をみると、正社員 (39.1%) で最も高く、以下契約社員等 (38.2%)、派遣社員 (35.2%)、パート・アルバイト (32.2%) の順である。(概要図表 7-49)

概要図表 7-49 仕事上の不安や悩みの状況 [1年前との比較]



なお、雇用形態別・男女別にみると、「1年前より強く感じるようになった」と回答した者の割合は、女性のパート・アルバイトで最も低く (31.5%)、男性の正社員で最も高い (40.1%)。雇用形態ごとの男女比較でみると、「1年前より強く感じるようになった」とした者の割合が高いのは、契約社員等では女性、契約社員等以外の雇用形態では男性である。(概要図表 7-50)

概要図表 7-50 仕事上の不安や悩みの状況 [1年前との比較] (男女別)

		(%)			件数
		強く感じるようになった	変化はない	感じなくなりました	
正社員	男性	40.1	53.0	6.9	900
	女性	38.0	53.1	8.9	818
パート・アルバイト	男性	33.1	59.6	7.3	737
	女性	31.5	56.1	12.5	826
契約社員等	男性	37.1	54.8	8.1	761
	女性	39.2	49.1	11.7	813
派遣社員	男性	35.5	53.6	10.9	737
	女性	35.0	51.6	13.4	858

問42 付問R 賃金水準 [1年前との比較]

賃金水準を1年前と比べると、全体的には、「変化なし」(46.4%)と回答した割合が最も高く、次いで「下がった」(31.0%)の順となっている。ところで、正社員(総合職)と契約社員等については、全体の約4分の1程度が「上がった」と回答する一方、正社員(総合職)では「下がった」と答える者も36.7%存在しており、他の雇用形態と比べて賃金水準の増減のばらつきが大きくなっていると推測される。また、パート・アルバイト(51.2%)や派遣社員(登録型)(49.1%)、派遣社員(常用型)(48.3%)のほぼ半数の者はこの1年において賃金水準が「変化なし」としている。(概要図表7-51)

概要図表 7-51 賃金水準の変化 [1年前との比較]

		(%)				回答数
		上がった	変化なし	下がった	わからない	
合計		19.8	46.4	31.0	2.7	6,450
正社員		20.0	41.0	36.4	2.6	1,718
総合職		23.8	36.7	36.7	2.7	441
一般職		18.7	42.5	36.3	2.5	1,277
パート・アルバイト		17.7	51.2	26.6	4.5	1,563
契約社員等		26.3	45.4	26.7	1.5	1,574
派遣社員		15.1	48.7	33.9	2.4	1,595
常用型		16.5	48.3	33.1	2.2	831
登録型		13.6	49.1	34.7	2.6	764

問42 付問S 仕事の難易度 [1年前との比較]

1年前と比べた仕事の難易度については、全体的には、「下がった」と回答した者は10.0%で、全体の半数以上の者(55.8%)が「変化なし」と答えている。パート・アルバイトでは61.4%の者が仕事の難易度に「変化なし」と答えている。一方、正社員(総合職)(36.5%)、契約社員等(36.3%)では、この1年で仕事の難易度が「上がった」と答える者の割合が、他の雇用形態に比べて高くなっている。(概要図表7-52)

概要図表 7-52 仕事の難易度の変化 [1年前との比較]

	(%)				回答数
	上がった	変化なし	下がった	わからない	
合計	30.7	55.8	10.0	3.5	6,450
正社員	32.4	54.4	9.8	3.5	1,718
総合職	36.5	51.2	9.3	2.9	441
一般職	30.9	55.4	9.9	3.7	1,277
パート・アルバイト	24.2	61.4	9.0	5.4	1,563
契約社員等	36.3	52.9	8.7	2.1	1,574
派遣社員	29.8	54.6	12.6	3.0	1,595
常用型	31.9	54.0	11.7	2.4	831
登録型	27.5	55.2	13.6	3.7	764

(注) 派遣社員については、派遣先企業における仕事の難易度の変化。

問42 付問T 仕事量の変化 [1年前との比較]

1年前と比べた仕事量の変化は、全体的には、「変化なし」(40.5%)と回答した者の割合が最も高く、次いで「増えた」(36.4%)となっている。仕事の量が「増えた」と回答した割合は、契約社員等(42.3%)、正社員(総合職)(41.7%)、正社員(一般職)(40.0%)の順となっている。その一方で、パート・アルバイトの45.6%は仕事の量に「変化なし」と回答している。(概要図表7-53)

概要図表 7-53 仕事量の変化 [1年前との比較]

	(%)				回答数
	増えた	変化なし	減った	わからない	
合計	36.4	40.5	20.0	3.1	6,450
正社員	40.5	38.8	18.1	2.6	1,718
総合職	41.7	37.9	17.9	2.5	441
一般職	40.0	39.2	18.2	2.7	1,277
パート・アルバイト	30.6	45.6	18.7	5.1	1,563
契約社員等	42.3	38.8	17.2	1.8	1,574
派遣社員	32.0	39.1	25.9	3.0	1,595
常用型	33.1	39.1	25.4	2.4	831
登録型	30.8	39.1	26.4	3.7	764

(注) 派遣社員については、派遣先企業における仕事量の変化。

問42 付問U 職務能力 [1年前との比較]

1年前と比べた職務能力の変化は、全体的には「変化なし」(56.6%)と回答した者の割合が最も高く、次いで「上がった」(30.9%)となっている。職務能力が「上がった」と回答したのは、契約社員等(37.4%)、派遣社員(常用型)(33.3%)の順になっている。正社員(総合職)(59.2%)・正社員(一般職)(58.0%)・パート・アルバイト(58.7%)の6割近くは、職務能力に「変化なし」と回答している。また、派遣社員(登録型)の10.3%は「下がった」と回答している。(概要図表7-54)

概要図表 7-54 職務能力の変化 [1年前との比較]

	(%)				回答数
	上がった	変化なし	下がった	分からない	
合計	30.9	56.6	7.3	5.3	6,450
正社員	30.4	58.3	6.8	4.5	1,718
総合職	30.8	59.2	6.1	3.9	441
一般職	30.2	58.0	7.0	4.7	1,277
パート・アルバイト	25.7	58.7	7.4	8.2	1,563
契約社員等	37.4	53.3	5.8	3.5	1,574
派遣社員	30.1	55.7	9.0	5.2	1,595
常用型	33.3	55.2	7.7	3.7	831
登録型	26.6	56.3	10.3	6.8	764

問42 付問Ⅴ 職場で働いている人数 [1年前との比較]

1年前と比べた職場で働いている人数については、全体的に「変化なし」(44.1%)と回答した者の割合が最も高く、次いで「減った」(33.6%)の順となっている。職場で働いている者数が「減った」と回答した割合は、派遣社員(常用型)(38.7%)、派遣社員(登録型)(36.6%)、正社員(総合職)(35.6%)、正社員(一般職)(35.4%)などの順となっている。また、パート・アルバイトでは1割の者が、職場で働いている人数の変化について「わからない」と回答している。(概要図表7-55)

概要図表 7-55 職場で働いている者数の変化 [1年前との比較]

	(%)				回答数
	増えた	変化なし	減った	分からない	
合計	16.0	44.1	33.6	6.3	6,450
正社員	14.3	46.5	35.4	3.7	1,718
総合職	16.1	45.1	35.6	3.2	441
一般職	13.7	47.0	35.4	3.9	1,277
パート・アルバイト	14.7	46.9	28.4	10.0	1,563
契約社員等	18.2	44.5	32.6	4.6	1,574
派遣社員	17.0	38.3	37.7	7.0	1,595
常用型	17.4	38.4	38.7	5.4	831
登録型	16.5	38.2	36.6	8.6	764

(注) 派遣社員については、派遣先企業の職場で働いている者数の変化。

8. フェイス項目

フェイス項目3 最終学歴

最終学歴について聞いたところ、全体的に「大学卒業」の割合が最も高い。次いで「高校卒業」が続く。正社員（総合職）においては7割近くの者（68.3%）の最終学歴が「大学卒業」であった。また、正社員（総合職）においては、「大学院修了」も15.2%存在する。一方、パート・アルバイトでは、「中学校卒業」が4.4%となっている。（概要図表8-1）

概要図表8-1 最終学歴

	(%)						
	中学校卒業	高校卒業	短大・高専卒業	専修・各種学校卒業	大学卒業	大学院修了	回答数
合計	2.3	29.1	13.6	14.9	36.3	3.9	6,450
正社員	1.5	24.7	11.7	12.5	42.8	6.9	1,718
総合職	0.2	8.2	4.1	4.1	68.3	15.2	441
一般職	1.9	30.4	14.3	15.3	34.0	4.1	1,277
パート・アルバイト	4.4	33.7	14.2	15.7	29.6	2.4	1,563
契約社員等	2.2	29.0	13.7	15.3	36.0	3.7	1,574
派遣社員	1.4	29.3	14.8	16.1	36.4	2.1	1,595
常用型	1.9	31.0	12.9	15.8	36.5	1.9	831
登録型	0.8	27.4	16.9	16.5	36.3	2.2	764

フェイス項目4 結婚の有無

結婚の有無について聞いたところ、全体としては、既婚者よりも未婚者の方が多い。しかし、正社員（総合職）（43.8%）、正社員（一般職）（39.5%）、パート・アルバイト（38.3%）に関しては、「既婚（配偶者有）」と回答した者の割合がその他の雇用形態より相対的に高くなっている。また、契約社員等（61.1%）、派遣社員（常用型）（65.8%）、派遣社員（登録型）（63.9%）では、「未婚」の割合が6割を超えている。（概要図表8-2）

概要図表8-2 婚姻状態

	(%)			
	（既婚 配偶者有）	（既婚 離別・死別）	未婚	回答数
合計	34.8	6.5	58.6	6,450
正社員	40.6	6.2	53.2	1,718
総合職	43.8	4.1	52.2	441
一般職	39.5	7.0	53.6	1,277
パート・アルバイト	38.3	5.9	55.8	1,563
契約社員等	31.9	7.1	61.1	1,574
派遣社員	28.2	7.0	64.9	1,595
常用型	27.1	7.1	65.8	831
登録型	29.3	6.8	63.9	764

フェイス項目5 同居親族（複数回答）

同居親族について回答を求めた（複数回答）ところ、正社員（総合職）、派遣社員（常用型）、派遣社員（登録型）では、それぞれ3割程度（正社員（総合職）：29.5%、派遣社員（常用型）：33.6%、派遣社員（登録型）：31.7%）が同居親族のいない単身世帯であった。また、正社員（総合職）（配偶者：42.6%、子：26.5%）、正社員（一般職）（配偶者：37.7%、子：31.2%）、パート・アルバイト（配偶者：37.2%、子：29.0%）は配偶者や子と同居している者が相対的に多かった。パート・アルバイトは、配偶者や子に加えて、父や母と同居していると答えた者も多く、「同居している親族はいない」と回答した者は、15.7%にとどまった。（概要図表8-3）

概要図表8-3 同居親族（複数回答）

	(%)								
	祖父母	父	母	兄弟姉妹	配偶者	子	その他	親同居はしていない	回答数
合計	4.7	30.5	38.5	15.7	33.5	24.7	2.2	25.4	6,450
正社員	4.8	28.6	34.3	13.4	38.9	30.0	1.7	26.4	1,718
総合職	4.1	24.7	28.1	12.2	42.6	26.5	1.1	29.5	441
一般職	5.1	30.0	36.4	13.9	37.7	31.2	2.0	25.3	1,277
パート・アルバイト	5.4	34.9	45.0	20.3	37.2	29.0	2.0	15.7	1,563
契約社員等	4.8	30.4	38.8	15.1	30.6	23.3	2.9	26.7	1,574
派遣社員	3.9	28.4	36.5	14.4	26.6	16.0	2.2	32.7	1,595
常用型	4.7	28.4	36.2	13.1	26.0	16.6	1.8	33.6	831
登録型	3.1	28.4	36.8	15.7	27.4	15.3	2.6	31.7	764

フェイス項目5-1 末子年齢

フェイス項目5において、子と同居していると回答した者に、末子の年齢をたずねたところ、正社員（総合職）では「3歳以下」と答えた者の割合（38.5%）が最も高かった。正社員（総合職）と比べて、その他の雇用形態においては、「7～12歳」の回答割合が高かった。また、パート・アルバイト、派遣社員（登録型）においては、他の雇用形態と比較して「3歳以下」と回答する者の割合は低く、「7～12歳」、または、「16歳以上」と回答する者の割合は高く、他の雇用形態よりも末子年齢が高くなっている。（概要図表8-4）

概要図表8-4 末子年齢

	(%)						
	3歳以下	4歳	7歳	13歳	16歳以上	不明	回答数
合計	26.7	13.0	26.9	13.0	15.8	4.6	1,592
正社員	34.3	12.0	23.8	12.4	12.4	5.0	516
総合職	38.5	15.4	18.8	17.1	6.0	4.3	117
一般職	33.1	11.0	25.3	11.0	14.3	5.3	399
パート・アルバイト	18.7	14.3	31.9	12.8	17.2	5.1	454
契約社員等	27.8	14.2	25.3	12.3	16.9	3.5	367
派遣社員	23.9	11.0	26.3	15.7	18.8	4.3	255
常用型	28.3	11.6	26.8	14.5	17.4	1.4	138
登録型	18.8	10.3	25.6	17.1	20.5	7.7	117

（注）フェイス項目5において、同居親族に「子」がいるとした者について集計。

フェイス項目6 世帯生計の担い手

世帯生計の担い手をたずねたところ、正社員（総合職）においては、71.4%が「本人」と回答した。また、正社員（一般職）、契約社員等、派遣社員（常用型、登録型ともに）では、半数もしくは半数以上の者が「本人」と回答しているのに対して、パート・アルバイトにおいては、「本人」と答えた者は26.8%であった。また、パート・アルバイトにおいては、生計の担い手が「配偶者」、または「親」と回答する者の割合がその他の雇用形態に比べて高かった。（概要図表8-5）

概要図表8-5 世帯生計の担い手 (%)

	本人	配偶者	親	その他	回答数
合計	49.6	19.4	28.2	2.9	6,450
正社員	62.0	12.2	23.5	2.4	1,718
総合職	71.4	7.0	19.3	2.3	441
一般職	58.7	13.9	24.9	2.4	1,277
パート・アルバイト	26.8	33.9	36.1	3.1	1,563
契約社員等	54.1	15.1	27.5	3.3	1,574
派遣社員	54.0	17.1	26.1	2.8	1,595
常用型	59.5	13.5	25.0	3.0	831
登録型	49.1	21.1	27.4	2.5	764

フェイス項目7-a 過去1年間の収入 [本人の稼得収入]

過去1年間の本人収入についてたずねたところ、雇用形態によって、収入額の主な分布帯が大きく異なった。正社員（総合職）では、250万円以上750万円未満の者（76.2%）が大半を占め、他の雇用形態の者よりも高い収入を得ている傾向にある。正社員（一般職）では、150万円以上550万円未満の者（73.4%）が大半を占め、正社員（総合職）より低い分布になっている。契約社員等では70万円以上450万円未満の者（71.7%）が大半を占めている。派遣社員（常用型）では150万円以上450万円未満（76.1%）が、派遣社員（登録型）では、70万円以上350万円未満（74.7%）が大半を占めるとい結果になっており、派遣社員でも常用型か登録型かによって収入額分布帯が異なることが分かる。パート・アルバイトでは、70万円未満が19.2%、70万円以上150万円未満が41.3%、150万円以上250万円未満が21.0%となっており、70～250万円の間パート・アルバイト全体の8割が分布している。（概要図表8-6）

概要図表8-6 過去1年間の収入 [本人の稼得収入]

	(%)															回答数	
	なし	70万円未満	70万円以上150万円未満	150万円以上250万円未満	250万円以上350万円未満	350万円以上450万円未満	450万円以上550万円未満	550万円以上650万円未満	650万円以上750万円未満	750万円以上850万円未満	850万円以上950万円未満	950万円以上1,050万円未満	1,050万円以上1,150万円未満	1,150万円以上1,250万円未満	1,250万円以上	わからない	回答数
合計	0.4	6.2	16.4	23.9	23.2	10.6	5.1	2.6	1.7	0.7	0.4	0.2	0.0	0.1	8.4	6,450	
正社員	0.3	1.1	4.1	13.6	25.4	19.4	11.7	6.4	4.9	2.1	0.8	0.8	0.2	0.2	9.0	1,718	
総合職	0.7	0.7	1.8	3.9	19.0	20.9	16.8	10.2	9.3	4.5	1.8	1.8	0.5	0.7	7.5	441	
一般職	0.2	1.3	4.9	17.0	27.6	18.9	9.9	5.1	3.4	1.3	0.5	0.5	0.1	0.1	9.5	1,277	
パート・アルバイト	0.8	19.6	41.3	21.0	5.4	1.7	0.6	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	9.5	1,563	
契約社員等	0.3	1.7	11.3	31.2	29.2	9.9	4.3	2.2	1.0	0.3	0.5	0.1	0.0	0.1	7.8	1,574	
派遣社員	0.4	3.3	10.4	30.5	32.2	10.4	3.2	1.4	0.5	0.2	0.2	0.0	0.0	0.0	7.3	1,595	
常用型	0.2	1.9	7.6	30.0	34.3	11.8	3.9	1.9	1.0	0.1	0.4	0.0	0.0	0.0	7.9	831	
登録型	0.5	5.8	13.5	31.2	30.0	8.9	2.5	0.8	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	6.7	764	

フェイス項目7ーb 過去1年間の収入【配偶者の稼得収入】

フェイス項目5で同居家族に配偶者がいると回答した者に、配偶者の過去1年間の収入をたずねたところ、正社員（総合職）では、配偶者の収入がないと答えた者が31.6%であった。また、配偶者の収入が70万円未満、70万円以上150万円未満と答える者の割合が相対的に高い。正社員（総合職）の配偶者は、収入「なし」とする割合が比較的高く、収入を得る仕事をしていても、その収入はそれほど高額ではないことが分かる。正社員（一般職）においても、配偶者の収入なしと回答する者が22.4%であるが、正社員（総合職）とは異なり、配偶者の収入がある場合、その額について350万円以上450万円未満と答える者が12.7%と正社員（総合職）に比べて高かった。パート・アルバイトにおいては、配偶者の収入が250～650万円に多く分布しており、本人が家計補助的にパート・アルバイトとして働いているという傾向が考えられる。契約社員等、派遣社員（常用型）においては、他の非正規雇用形態（パート・アルバイト、派遣社員（登録型））に比べて、配偶者の収入が少ない傾向にある。このことから、世帯における主稼得者が契約社員等、派遣社員（常用型）である割合が高い可能性も考えられる。また、全ての雇用形態を通じて、約1割程度の者が配偶者の収入額は「わからない」と回答している。（概要図表8ー7）

概要図表8ー7 過去1年間の収入【配偶者の稼得収入】

	なし	70万円未満	70万円以上150万円未満	150万円以上250万円未満	250万円以上350万円未満	350万円以上450万円未満	450万円以上550万円未満	550万円以上650万円未満	650万円以上750万円未満	750万円以上850万円未満	850万円以上950万円未満	950万円以上1,050万円未満	1,050万円以上1,150万円未満	1,150万円以上1,250万円未満	1,250万円以上1,350万円未満	1,350万円以上1,450万円未満	1,450万円以上	わからない	回答数
合計	14.4	6.1	9.5	7.5	10.7	11.0	10.1	7.6	5.5	2.8	2.8	1.3	0.5	0.3	10.1	2,247			
正社員	25.0	8.5	11.3	7.2	8.8	10.8	7.3	4.4	3.6	1.1	1.4	0.7	0.1	0.0	9.8	697			
総合職	31.6	9.3	13.5	6.2	8.3	5.7	5.2	4.7	1.6	0.0	1.0	1.6	0.0	0.0	11.4	193			
一般職	22.4	8.1	10.5	7.5	8.9	12.7	8.1	4.4	4.4	1.6	1.6	0.4	0.2	0.0	9.1	504			
パート・アルバイト	3.0	1.7	4.5	6.2	12.4	13.9	14.7	11.9	8.8	4.2	4.8	2.5	0.8	0.5	10.2	599			
契約社員等	16.3	8.2	14.3	7.6	11.8	7.4	8.4	5.8	5.4	3.2	1.4	0.6	0.2	0.4	9.0	502			
派遣社員	10.9	5.8	7.8	9.6	10.2	11.8	10.5	8.7	4.0	3.1	3.6	1.3	0.9	0.4	11.4	449			
常用型	14.2	8.0	9.3	12.0	10.2	8.4	10.2	6.2	3.1	1.8	2.2	1.3	0.4	0.9	11.6	225			
登録型	7.6	3.5	6.3	7.1	10.3	15.2	10.7	11.2	4.9	4.5	4.9	1.3	1.3	0.0	11.2	224			

(注) フェイス項目5において、同居親族に「配偶者」がいるとした者について集計。

フェイス項目7ーc 過去1年間の収入【世帯全体の収入・賃金以外も含む】

世帯収入についてもたずねた。この質問では、世帯収入として、賃金収入以外も含む家族全員の合計収入をたずねた。まず、留意すべき点は、世帯収入を把握していない者が相当数存在する点である。その割合がもっとも低い正社員（総合職）でも12.5%が、もっとも高いパート・アルバイトでは21.1%の者が、世帯収入は「わからない」としている。

正社員（総合職）においては、8割程度（77.9%）が世帯収入350万円以上であり、1,400万円以上の世帯も5.9%存在する。正社員（一般職）では250万円以上650万円未満（52.6%）に過半数の世帯が分布している。その一方で、契約社員等・派遣社員（登録型）では150～550万円の世帯（それぞれ51.1%、53.3%）が、派遣社員（常用型）では150～450万円の世帯（51.1%）が過半数を占めている。（概要図表8ー8）

概要図表 8-8 過去1年間の収入 [世帯全体の収入・賃金以外も含む]

	(%)														回答数			
	なし	70万円未満	70万円以上 100万円未満	100万円以上 150万円未満	150万円以上 200万円未満	200万円以上 250万円未満	250万円以上 300万円未満	300万円以上 350万円未満	350万円以上 400万円未満	400万円以上 450万円未満	450万円以上 500万円未満	500万円以上 550万円未満	550万円以上 600万円未満	600万円以上 650万円未満	650万円以上 700万円未満	700万円以上	わからない	回答数
合計	0.1	0.6	2.7	9.7	14.9	12.2	9.7	8.4	7.1	5.2	5.2	3.3	1.4	1.5	18.0	6,450		
正社員	0.1	0.2	0.9	4.9	11.2	13.5	11.4	9.7	8.5	6.6	7.0	5.0	1.7	2.8	16.4	1,718		
総合職	0.5	0.0	0.0	2.3	6.8	12.5	12.9	11.1	9.1	7.5	8.2	7.9	2.9	5.9	12.5	441		
一般職	0.0	0.2	1.2	5.8	12.8	13.9	10.9	9.2	8.3	6.3	6.6	4.0	1.3	1.7	17.8	1,277		
パート・アルバイト	0.1	1.8	6.5	10.6	12.2	9.7	8.3	8.8	7.1	4.7	5.2	2.4	1.1	0.6	21.1	1,563		
契約社員等	0.2	0.3	2.3	11.1	16.7	13.3	10.0	8.1	5.9	4.6	4.8	2.5	1.2	1.1	17.9	1,574		
派遣社員	0.2	0.3	1.5	12.7	19.6	12.2	8.9	6.8	6.7	4.6	3.8	3.0	1.4	1.4	16.9	1,595		
常用型	0.1	0.1	1.1	12.9	21.1	11.9	7.7	6.9	6.9	4.5	3.2	3.4	1.7	1.2	17.6	831		
登録型	0.3	0.5	2.0	12.4	18.1	12.6	10.2	6.8	6.5	4.8	4.3	2.6	1.0	1.6	16.2	764		

フェイス項目 8 就業調整 [過去1年間]

就業調整(*)を行ったかどうかについてたずねたところ、ほとんどの者が就業調整を行っていません。しかし、パート・アルバイトにおいては、他の雇用形態よりも就業調整を行った者が多く、7.8%であった。また、「正社員」に比べて、非正社員の方が就業調整を行っている割合がやや高い。(概要図表 8-9)

*「就業調整」とは、具体的には所得税、雇用保険・厚生年金等の保険料の節減、あるいは配偶者の勤務先での手当等の支給基準の理由から、働く時間を短くするなどして年収を一定限度内に抑えることを指す。

概要図表 8-9 就業調整の有無 [過去1年間]

	(%)		回答数
	就業調整をした	しなかつた	
合計	3.6	96.4	6,422
正社員	1.6	98.4	1,713
総合職	1.4	98.6	438
一般職	1.6	98.4	1,275
パート・アルバイト	7.8	92.2	1,551
契約社員等	2.1	97.9	1,569
派遣社員	3.3	96.7	1,589
常用型	2.9	97.1	829
登録型	3.8	96.2	760

(注) フェイス項目 7-a において、自身の稼得収入「なし」とした者を除外して集計。

フェイス項目 8-1 就業調整の額

フェイス項目 8 において、就業調整をしたと答えた者に対して、就業調整した額をたずねた。フェイス項目 8 において、正規雇用形態の者の99%近くは就業調整を行っていませんので、ここでは非正規雇用形態の者の就業調整額に注目する。

パート・アルバイトでは103万円未満もしくは103万円超で就業調整を行っている者が全体の7割を占める。派遣社員(登録型)においても103万円未満で就業調整した者(34.5%)の割合が高いが、130万円超141万円以下でも就業調整を行っている者(31.0%)の割合が高い点が、パート・アルバイトとは異なる点である。契約社員等においては130万円超141万円以下または141万円超で就業調整を行っている割合(それぞれ42.4%、27.3%)が高く、派遣社員(常用型)においては、141万円超

で就業調整を行っている者（41.7％）の割合が高い。また、派遣社員（常用型）においては、自身の就業調整額が分からない者が3割程度存在する。（概要図表8-10）

概要図表8-10 就業調整をした額

	(%)						回答数
	103万円未満	103万円	11303万円未満	114310万円以下	141万円超	不明	
合計	30.3	20.1	9.4	17.5	13.7	9.0	234
正社員	40.7	0.0	0.0	3.7	37.0	18.5	27
総合職	50.0	0.0	0.0	0.0	16.7	33.3	6
一般職	38.1	0.0	0.0	4.8	42.9	14.3	21
パート・アルバイト	38.0	32.2	13.2	15.7	0.0	0.8	121
契約社員等	9.1	6.1	9.1	42.4	27.3	15.2	33
派遣社員	20.8	11.3	5.7	24.5	24.5	18.9	53
常用型	4.2	8.3	0.0	16.7	41.7	29.2	24
登録型	34.5	13.8	10.3	31.0	10.3	10.3	29

(注) フェイス項目8において、「就業調整をした」と回答した者について集計。

フェイス項目9 賃金の支払われ方と賃金額

(1) 賃金の支払われ方

賃金の支払われ方についてたずねたところ、正社員（総合職）では92.2％、正社員（一般職）では83.4％が月給で支払われている。また、正社員（一般職）の11.1％は日給月給で賃金が支払われている。

パート・アルバイト、派遣社員（登録型）では、時給で賃金が支払われている者の割合（それぞれ72.7％、83.9％）が高い。派遣社員（常用型）でも賃金支払い方法が時給の者が63.6％存在するが、その一方で、24.7％の者は月給で支払われている。契約社員等においては、約半数（49.8％）が月給で賃金が支払われている一方、34.1％は時給で支払われている。（概要図表8-11）

概要図表8-11 賃金の支払われ方

	(%)					回答数
	時給	日給	日給月給	月給	その他	
合計	44.8	3.8	7.9	42.8	0.8	6,422
正社員	2.8	1.5	9.7	85.6	0.4	1,713
総合職	0.9	0.7	5.9	92.2	0.2	438
一般職	3.5	1.7	11.1	83.4	0.4	1,275
パート・アルバイト	72.7	5.4	5.9	14.6	1.5	1,551
契約社員等	34.1	5.8	9.2	49.8	1.0	1,569
派遣社員	73.3	3.0	6.4	17.1	0.3	1,589
常用型	63.6	3.0	8.4	24.7	0.2	829
登録型	83.9	2.9	4.2	8.7	0.3	760

(注) フェイス項目7-aにおいて、自身の稼得収入「なし」とした者を除外して集計。

(2)－1 時給額

賃金の支払われ方で時給と答えた者に時給の額をたずねた。正社員（総合職）、正社員（一般職）では、時給で賃金を受け取っている者は少数であった。パート・アルバイトの時給は、半数近く（47.2%）が800円以上1,000円未満、次いで600円以上800円未満が20.1%、100円以上1,200円未満が18.0%の順であった。契約社員等でもパート・アルバイト同様、800円以上1,000円未満と答えた者の割合（26.2%）が最も高かったが、次いで1,000円以上1,200円未満（23.2%）、1,400円以上（22.1%）の順となっており、パート・アルバイトよりも高い時給額に分布している。また、派遣社員（常用型、登録型ともに）では、割合が高い順に1,400円以上（それぞれ42.1%、45.1%）、1,200円以上1,400円未満（それぞれ28.1%、21.8%）、1,000円以上1,200円未満（それぞれ19.5%、21.3%）となっており、パート・アルバイトや契約社員等よりも高い時給額に分布している。（概要図表8-12）

概要図表8-12 時給額

	(%)						回	答
	600円未満	800円未満	1000円未満	1200円未満	1400円未満	1400円以上	答えかたらない	数
合計	0.6	10.0	27.6	20.0	16.5	25.0	0.4	2,875
正社員	0.0	12.5	33.3	16.7	6.3	31.3	0.0	48
総合職	0.0	0.0	75.0	0.0	0.0	25.0	0.0	4
一般職	0.0	13.6	29.5	18.2	6.8	31.8	0.0	44
パート・アルバイト	0.6	20.1	47.2	18.0	7.2	6.7	0.1	1,127
契約社員等	0.7	7.9	26.2	23.2	19.1	22.1	0.9	535
派遣社員	0.5	1.0	9.1	20.5	24.6	43.8	0.4	1,165
常用型	0.6	0.8	8.3	19.5	28.1	42.1	0.6	527
登録型	0.5	1.3	9.7	21.3	21.8	45.1	0.3	638

(注) フェイス項目9において、賃金の支払われ方を「時給」と回答した者のみ集計。

(2)－2 日給額

どの雇用形態においても、日給で賃金支払いを受けている者は相対的に少なかったが、日給であると答えた者に日給の額をたずねた。パート・アルバイトにおいては、6,000円以上8,000円未満と回答する者の割合（26.5%）が最も高く、次いで8,000円以上10,000万円未満（24.1%）、10,000円以上12,000円未満（21.7%）の順となっていた。契約社員等でも6,000円以上8,000円未満と回答する者の割合（34.8%）が最も高かったが、12,000円以上と答えた者も16.3%存在する。派遣社員では、派遣社員（常用型）では、8,000円以上10,000円未満（32.0%）、12,000円以上（28.0%）、10,000円以上12,000円未満（20.0%）の順となっている一方、派遣社員（登録型）では、6,000円以上8,000円未満・10,000円以上12,000円以上（ともに、27.3%）、8,000円以上10,000円未満（22.7%）となっており、派遣社員では登録型よりも常用型の方が日給は高い傾向にあるといえる。（概要図表8-13）

概要図表 8-13 日給額

	(%)								回答数
	2000円未満	42000円未満	64000円未満	86000円未満	180000円未満	1120000円未満	1200000円以上	答えからくない・	
合計	2.8	1.2	10.2	28.0	23.2	17.5	15.4	0.8	246
正社員	12.0	4.0	8.0	28.0	16.0	4.0	24.0	4.0	25
総合職	33.3	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	3
一般職	9.1	4.5	9.1	27.3	13.6	4.5	27.3	4.5	22
パート・アルバイト	2.4	1.2	15.7	26.5	24.1	21.7	8.4	0.0	83
契約社員等	1.1	0.0	9.8	34.8	21.7	14.1	16.3	1.1	92
派遣社員	2.1	2.1	2.1	21.3	27.7	23.4	21.3	0.0	47
常用型	4.0	0.0	0.0	16.0	32.0	20.0	28.0	0.0	25
登録型	0.0	4.5	4.5	27.3	22.7	27.3	13.6	0.0	22

(注) フェイス項目9において、賃金の支払われ方を「日給」と回答した者のみ集計。

(2)-3 日給月給額

賃金の支払われ方が日給月給であると答えた者に日給月給の額をたずねた。日給月給で賃金を受け取っている者の割合は、正社員（一般職）、契約社員等、派遣社員（常用型）において相対的に高かった。正社員（一般職）では、回答割合が高い順に15万円以上20万円未満（20.6%）、20万円以上25万円未満（17.7%）などであった。同じく、契約社員等では、15万円以上20万円未満（26.9%）、20万円以上25万円未満（21.4%）の順、派遣社員（常用型）では、20万円以上25万円未満（32.9%）、15万円以上20万円未満（27.1%）の順であった。（概要図表 8-14）

概要図表 8-14 日給月給額

	(%)								回答数	
	1万円未満	51万円未満	150万円未満	110万円未満	210万円未満	225万円未満	320万円未満	300万円以上	答えからくない・	
合計	15.2	5.0	4.8	15.4	21.6	20.6	7.1	9.5	0.8	505
正社員	15.6	5.4	1.2	12.6	19.8	21.0	8.4	15.6	0.6	167
総合職	7.7	3.8	0.0	3.8	15.4	38.5	7.7	23.1	0.0	26
一般職	17.0	5.7	1.4	14.2	20.6	17.7	8.5	14.2	0.7	141
パート・アルバイト	17.6	7.7	22.0	29.7	9.9	6.6	2.2	3.3	1.1	91
契約社員等	15.2	2.8	0.7	17.2	26.9	21.4	6.9	8.3	0.7	145
派遣社員	12.7	4.9	1.0	4.9	27.5	31.4	9.8	6.9	1.0	102
常用型	10.0	4.3	0.0	7.1	27.1	32.9	8.6	8.6	1.4	70
登録型	18.8	6.3	3.1	0.0	28.1	28.1	12.5	3.1	0.0	32

(注) フェイス項目9において、賃金の支払われ方を「日給月給」と回答した者のみ集計。

(2)-4 月給額

賃金の支払われ方が月給だと答えた者に月給の額をたずねた。正社員（総合職）では92.2%、正社員（一般職）では83.4%、契約社員等では49.8%が月給で賃金支払いを受けている。正社員（総合職、一般職ともに）では、20万円以上25万円未満の割合（総合職：23.3%、一般職：23.9%）が最も高いが、正社員（総合職）では、次に25万円以上30万円未満・40万円以上の割合（ともに約15%）が高いのに対して、正社員（一般職）では15万円以上20万円未満（20.6%）となっており、正社員においては総合職の方が一般職よりもより高い賃金に分布していることが分かる。また、契約社員等においては、15万円以上20万円未満（27.9%）、20万円以上25万円未満（21.2%）の順になっている。（概要図表 8-15）

概要図表 8-15 月給額

	(%)											回答数	
	1万円未満	5万円未満	10万円未満	15万円未満	20万円未満	25万円未満	30万円未満	35万円未満	40万円未満	45万円未満	40万円以上	答えたくない	
合計	14.6	3.9	4.5	8.0	19.7	21.4	10.2	6.2	3.5	6.8	1.2	2,747	
正社員	15.6	4.0	0.9	5.0	16.4	23.7	13.3	7.6	4.6	7.6	1.3	1,467	
総合職	19.1	4.0	0.5	0.5	5.4	23.3	14.9	9.7	5.9	15.1	1.7	404	
一般職	14.3	4.0	1.0	6.7	20.6	23.9	12.7	6.9	4.0	4.7	1.1	1,063	
パート・アルバイト	11.9	9.3	3.5	20.7	12.3	3.1	0.9	1.3	0.0	0.4	1.3	227	
契約社員等	14.3	2.3	2.0	10.5	27.9	21.2	7.2	4.2	2.7	6.8	0.9	782	
派遣社員	11.8	3.7	2.6	6.6	19.6	24.7	10.3	7.7	3.0	8.5	1.5	271	
常用型	11.2	3.4	1.0	5.9	20.5	25.4	10.7	9.3	2.9	7.8	2.0	205	
登録型	13.6	4.5	7.6	9.1	16.7	22.7	9.1	3.0	3.0	10.6	0.0	66	

(注) フェイス項目9において、賃金の支払われ方を「月給」と回答した者のみ集計。

フェイス項目10 企業規模

企業規模についてたずねたところ、正社員（総合職）では1,000者以上の企業に勤める者が41.7%であったのに対して、正社員（一般職）では、29人以下29.8%、30～99人19.8%、1,000人以上17.7%と、正社員（総合職）に比べて、企業規模のばらつきが見られた。パート・アルバイトでは、29人以下の企業で働く者の割合（33.8%）が最も高く、自身が働く企業規模がわからない者が26.2%存在した。また、契約社員等、派遣社員（常用型、登録型）においては1,000人以上規模の企業で働く者の割合（それぞれ、契約社員等：26.1%、常用型：31.6%、登録型：27.3%）が最も高かった。なお、契約社員等及び派遣社員（常用型）でも、自身が働く企業規模がわからない者が15%近く、派遣社員（登録型）では22.8%存在した。（概要図表 8-16）

概要図表 8-16 企業規模

	(%)						回答数
	29人以下	30～99人	100～999人	1000～9999人	10000人以上	不明	
合計	20.2	16.0	13.8	12.0	22.5	15.5	6,450
正社員	25.9	18.2	14.3	13.6	23.9	4.1	1,718
総合職	14.7	13.6	12.5	14.7	41.7	2.7	441
一般職	29.8	19.8	15.0	13.2	17.7	4.5	1,277
パート・アルバイト	33.8	17.6	7.5	4.7	10.1	26.2	1,563
契約社員等	12.2	15.4	17.3	15.0	26.1	14.0	1,574
派遣社員	8.5	12.7	16.0	14.5	29.6	18.9	1,593
常用型	7.3	12.4	18.1	15.3	31.6	15.3	831
登録型	9.7	13.0	13.8	13.6	27.3	22.8	762

(注) 派遣社員については、派遣先企業の企業規模。

フェイス項目10-1 企業全体に占める非正社員の割合

回答者が働く企業の従業員に占める非正社員の割合をたずねた。正社員においては、総合職で「0割程度」が16.1%、「1割程度」が19.3%、「2割程度」が13.5%、一般職では「0割程度」が20.5%、「1割程度」が17.7%、「2割程度」が12.0%と、2割程度以内との回答割合が高かったのに対して、パート・アルバイトでは、8割程度以上と回答した者が多かった（「8割程度」：10.3%、「9割程度」：13.8%）。派遣社員（常用型）では、「1割程度」（12.8%）、「3割程度」（11.1%）、「2割程度」（10.4%）の順、派遣社員（登録型）では、「1割程度」・「3割程度」（ともに13.7%）、「2割程度」（13.1%）の順であった。また、いずれの雇用形態においても、企業全体に占める非正社員の割合がわからないと答えた者は2割～3割程度を占めている。（概要図表8-17）

概要図表8-17 企業全体に占める非正社員の割合

	（％）												回答数
	0割程度	1割程度	2割程度	3割程度	4割程度	5割程度	6割程度	7割程度	8割程度	9割程度	10割程度	不明	
合計	6.3	12.5	10.3	8.6	5.9	6.5	4.9	6.3	6.5	6.3	2.0	23.9	5,448
正社員	19.4	18.1	12.4	7.6	4.0	4.0	2.7	2.6	2.7	2.3	1.2	23.1	1,648
総合職	16.1	19.3	13.5	9.1	3.5	4.4	3.0	1.9	2.3	2.1	0.9	23.8	429
一般職	20.5	17.7	12.0	7.1	4.2	3.9	2.5	2.9	2.8	2.4	1.2	22.8	1,219
パート・アルバイト	0.9	8.3	7.2	5.7	3.4	6.9	5.5	8.7	10.3	13.8	5.6	23.7	1,153
契約社員等	0.4	8.4	9.0	8.6	8.9	7.2	6.2	9.5	9.0	7.2	1.2	24.3	1,353
派遣社員	0.8	13.2	11.6	12.3	7.5	8.4	6.0	5.7	5.2	3.6	0.9	24.8	1,294
常用型	0.9	12.8	10.4	11.1	9.2	9.5	6.3	6.3	5.5	3.8	0.9	23.4	704
登録型	0.7	13.7	13.1	13.7	5.4	7.1	5.8	5.1	4.7	3.4	0.8	26.4	590

（注）派遣社員については、派遣先企業における非正社員の割合。

(2) アンケート調査票

「非正規労働者の雇用のあり方アンケート調査」

F 1 あなたの性別はどちらですか。
(ひとつだけ選択)

1. 男性 2. 女性

F 2 あなたの年齢は何歳ですか。

() 歳

1. 働き方と生活

◆勤務先、仕事の特性

Q 1 あなたの現在の雇用形態をお答えください。
(ひとつだけ選択)

(注) 常用型派遣で働いている人は、派遣元企業の正社員であっても「6」を選択してください。

1. 正社員（総合職） 2. 正社員（一般職） 3. パート・アルバイト
4. 契約社員 5. 臨時工・期間工 6. 派遣社員（常用型）
7. 派遣社員（登録型） 8. その他

Q 2 あなたの職種をお答えください。
(ひとつだけ選択)

1. 管理職 2. 専門・技術職 3. 事務職 4. 営業・販売職
5. サービス職 6. 保安・警備 7. 運輸・通信従業者
8. 生産技能・建設作業・労務作業 9. その他（ ）
10. わからない

Q 3 あなたが働いている企業の業種をお答えください。

(ひとつだけ選択)

(注) 派遣社員の方は派遣先企業の業種をお答えください。

1. 建設業
2. 消費関連製造業 (食品・飲料・たばこ、衣服、繊維、家具、出版・印刷、なめし革・毛皮)
3. 素材関連製造業 (木材、パルプ・紙、化学、石油、プラスチック、ゴム、窯業・土石 (硝子含む)、鉄鋼、非鉄金属、金属製品)
4. 機械関連製造業 (一般機械、電気機械、輸送用機械、精密機械)
5. 上記以外の製造業
6. 電気・ガス・熱供給・水道
7. 運輸業 (運輸・倉庫・物流)
8. 通信業
9. 卸売業 (卸売・商社)
10. デパート・スーパー・コンビニ
11. 上記以外の小売
12. 外食・飲食サービス、飲食店
13. 金融・保険・証券
14. 不動産・建物サービス
15. 情報処理・情報サービス
16. 放送業 (ラジオ、テレビ、新聞等)・出版業
17. 人材派遣業・転職サービス業
18. その他の事業サービス
19. レジャー関連サービス
20. 教育
21. 医療・福祉
22. その他の個人サービス
23. 上記以外の業種 (具体的に)

Q 4 あなたは現在、半年契約や1年契約など、雇用契約の期間を定めて雇われていますか。

(ひとつだけ選択)

1. 期限を定めた雇用契約である
2. 期限の定めのない雇用契約である (定年までの雇用を含む)
3. わからない

Q 5 あなたはこれまで①正社員、②派遣社員（常用型）、③派遣社員（登録型）、④その他の非正社員としての仕事経験がありますか。ある場合には、通算経験年数（学生アルバイトを除く）を、それぞれお答えください。

①正社員としての仕事経験

1. ある → 通算仕事経験（ ）年（ ）カ月
2. ない

②派遣社員（常用型）としての仕事経験

1. ある → 通算仕事経験（ ）年（ ）カ月
2. ない

③派遣社員（登録型）としての仕事経験

1. ある → 通算仕事経験（ ）年（ ）カ月
2. ない

④上記以外の非正社員（パート・アルバイト、契約社員、期間工・臨時工）としての仕事経験

1. ある → 通算仕事経験（ ）年（ ）カ月
2. ない

Q 6 あなたは現在の会社で何年働いていますか。

(注) 派遣社員の方は、派遣先が変わった場合でも現在の派遣元企業に雇用されてからの期間をお答えください。

()年()カ月

Q 7 あなたは転職したことがありますか。

(ひとつだけ選択)

(注) 常用型の派遣社員の方は派遣元企業を変えたことがあれば「1」を選んでください。

(注) 登録型の派遣社員の方は派遣先企業を変えたことがあれば「1」を選んでください。

1. ある → 派遣社員は Q 7 - 2 へ、それ以外は Q 7 - 1 へ
2. ない

SQ 7 - 1 (Q 1 で 1, 2, 3, 4, 5 と回答した人でかつ)「1. ある」と答えた方におたずねします。転職した回数をお答えください。

()回

S Q 7-2 (Q1で6,7と回答した人でかつ)「1. ある」と答えた方におたずね
します。転職した回数をお答えください。

(注) 常用型の派遣社員の方は派遣元企業を変えた回数をお答えください。

(注) 登録型の派遣社員の方は派遣先企業を変えた回数をお答えください。

() 回

◆労働時間と残業

Q 8 あなたは、平均的に見て1週間にどれくらいの時間働いていますか。また、1週間にどのくらいの日数出勤していますか。

※休憩時間を除き、残業時間を含みます。

A. 1週間の総労働時間 () 時間 () 分

B. 1週間の出勤日数 () 日

Q 9 あなたは残業をしていますか。している場合は、平均的な「1週間当たりの残業時間」もお答えください。

(ひとつだけ選択)

※1週間当たりの残業時間 = 1週間の総労働時間 - 契約した1週間の労働時間

1. 残業をしている → 1週間当たり () 時間 () 分程度
2. 残業はしていない
3. 管理・監督者なので、残業の概念がない
4. 裁量労働制(みなし労働時間制)が適用されているので、残業の概念がない

Q 10 (Q1で3,4,5,6,7と回答した人のみ)非正社員の方にお尋ねします。
あなたが契約した(所定)労働時間は、正社員の契約した(所定)労働時間と同じですか。違いますか。

(注) 派遣社員の方は派遣先企業の正社員と比較してお答えください。

1. 正社員より長い
2. 正社員と同じ
3. 正社員より短い
4. わからない

◆正社員以外で働く理由

Q 1 1 (Q 1で3, 4, 5, 6, 7と回答した人のみ) 非正社員の方におたずねします。
あなたが非正社員として働く理由に該当する理由の上位3つを選んでください。

1. 正社員になりたかったがなれなかったから
2. 専門的な資格・技能を活かせるから
3. より収入の多い仕事に従事したかったから
4. 自分の都合の良い時間に働けるから
5. 勤務時間や労働日数が少ないから
6. 簡単な仕事で責任も少ないから
7. 就業調整(年収の調整や労働時間の調整)をしたいから
8. 家計の補助、学費等を得たいから
9. 自分で自由に使えるお金を得たいから
10. 通勤時間が短いから
11. 組織に縛られたくないから
12. 家庭の事情(家事・育児・介護等)と両立しやすいから
13. 趣味・学習等と両立しやすいから
14. 体力的に正社員として働けなかったから
15. その他(具体的に:)
16. 特にない

第1位 ()

第2位 ()

第3位 ()

◆職場の構成

Q 1 2 あなたの職場にいる人員について、①～⑤の雇用形態のだいたいの比率をお答えください。該当する雇用形態の人がいない場合は「0」を記入してください。

- ①正社員 () 割程度
- ②パート・アルバイト () 割程度
- ③契約社員・臨時工、期間工 () 割程度
- ④派遣社員 () 割程度
- ⑤その他 () 割程度

Q 1 3 (Q 1 で 3, 4, 5, 6, 7 と回答した人のみ) 非正社員の方にお聞きします。あなたの職場には、担当業務を全体としてみた場合に、仕事の難しさや責任の重さがあなたと同程度である正社員はいますか。

(ひとつだけ選択)

- 1. いる → Q 1 3 - 1 へ
- 2. いない
- 3. わからない

S Q 1 3 - 1 Q 1 3 で「いる」と答えた方にお聞きします。仕事の難しさや責任の重さが同程度の仕事をしている正社員と比較して、自分の賃金水準はどの程度だと思えますか。

(ひとつだけ選択)

- 1. かなり低いと思う
- 2. やや低いと思う
- 3. 同程度だと思う
- 4. やや高いと思う
- 5. かなり高いと思う
- 6. わからない

Q 1 4 (Q 1で3, 4, 5, 6, 7と回答した人のみ) 非正社員の方にお聞きします。
あなたが賃金について納得する上で、どのようなことが重要だと思いますか。
(あてはまるものをすべて選択)

1. 職場の同じ仕事の正社員と賃金水準が同等なこと
2. 職場の同じ仕事の非正社員と賃金水準が同等なこと
3. 同じ業種で働く同じ仕事の正社員と賃金水準が同等であること
4. 同じ業種で働く同じ仕事の非正社員と賃金水準が同等であること
5. 地域相場から見て賃金水準が妥当ないしより高いこと
6. 自分の仕事内容や働きぶりが賃金に反映されること
7. 自分の賃金の決めり方について会社や上司から説明があること
8. 賃金について希望や不満を会社や上司に伝える機会があること
9. 生活が出来ること
10. その他 ()
11. 賃金に対するこだわりはない
12. わからない

Q 1 5 あなたの働きぶりが評価される制度・仕組みはありますか。
(ひとつだけ選択)

1. ある → Q 1 5 - 1 へ
2. ない
3. わからない

S Q 1 5 - 1 Q 1 5で「ある」と答えた方にお聞きします。あなたの評価の結果はどのようなことに影響しますか。あてはまるものを以下の選択肢から選んでください。
(あてはまるものをすべて選択)

1. 賃金水準の決定
2. 賞与、一時金
3. 昇進・昇格
4. 配置転換
5. 契約期間、契約の更新
6. 正社員への登用
7. 上記1～6にあてはまることはない
8. わからない

2. 正社員への登用制度について

◆登用制度の有無等

Q 1 6 あなたの勤務先には、非正社員を正社員に登用する仕組みがありますか。
(ひとつだけ選択)

(注) 派遣社員の方は、派遣先企業の正社員登用の仕組みについてお答えください。

1. ある 2. ない 3. わからない

Q 1 7 あなたの勤務先の事業所や職場に、以下のような人はいますか。もしくは、この1年の間にいましたか。

(あてはまるものをすべて選択)

(注) 派遣社員の方は、派遣先企業の状況についてお答えください。

1. 今の会社で正社員になるために取り組んでいる非正社員
2. 正社員に登用された非正社員
3. 上記1～2のような人はいない
4. わからない

Q 1 8 (Q 1で3, 4, 5, 6, 7と回答した人のみ) 非正社員の方にお聞きします。
あなたは、この一年の間に、勤務先の上司や正社員などから、今の会社で正社員となることや、正社員登用の機会に応募することをすすめられたことがありますか。

(ひとつだけ選択)

(注) 派遣社員の方は、派遣先企業のことについてお答えください。

1. ある 2. ない

Q 1 9 (Q 1で3, 4, 5, 6, 7と回答した人のみ) 非正社員の方にお聞きします。
あなたは正社員への登用の仕組みを利用して、今の職場の正社員になりたいと思えますか。

(ひとつだけ選択)

(注) 今の職場に正社員への登用の仕組みがない場合は、あると仮定してお答えください。

(注) 派遣社員の方は、派遣先企業での正社員登用についてお答えください。

1. はい → Q 1 9-1へ
2. いいえ → Q 1 9-2へ
3. わからない

SQ19-1 「1. はい」と答えた方にお聞きします。あなたが、正社員への登用の仕組みを利用して、今の会社で正社員になりたいと思うのはどのような理由からですか。

(あてはまるものをすべて選択)

1. 今の会社で長く勤めたいから
2. より責任のある仕事をしたいから
3. より高度な仕事をしたいから
4. もっと知識や経験、能力を身につけたいから
5. 安定した収入やより高い賃金を得たいから
6. 雇用が安定しているから
7. 社会的な評価を高めたいから
8. 他に正社員としての転職先を探すのは難しいから
9. その他 ()

SQ19-2 「2. いいえ」と答えた方にお聞きします。あなたが、正社員への登用の仕組みを利用しないのはどういった理由からですか。

(あてはまるものをすべて選択)

1. 今の会社で働き続けたいと思わないから
2. 今とは違う会社や仕事を経験したいから
3. 正社員になると、現在とは違う仕事を担当することになるから
4. 正社員への登用の仕組みについてよく知らないから
5. 実際に正社員に登用される人はほとんどいない、もしくはまったくいないから
6. 同僚が正社員登用を断られたのを知ったから
7. 正社員登用の機会に自由に応募できないから
8. 登用の機会に一度しか応募できないから
9. 正社員登用に向けた上司の指導やアドバイスが足りないから
10. 正社員になった後の働き方や労働条件について説明が足りないから
11. 業務成績や能力、知識などが足りず、正社員に登用されるのは難しいから
12. 正社員になると転勤があるから
13. 責任が重くなるから
14. 賃金が下がるかもしれないから
15. 労働時間が長くなるから
16. 就業調整をしたいから
17. 非正社員の同僚との人間関係が悪くなりそうだから
18. その他 ()
19. 特に考えたことはない

Q20 あなたが、もし希望したとして、今の会社で正社員になれる可能性はどれくらいだと思いますか。(Q1で3, 4, 5, 6, 7と回答した人のみ)

(ひとつだけ選択)

(注) 派遣社員の方は、派遣先企業で正社員になれる可能性についてお答えください。

- | | |
|------------------|----------------|
| 1. 間違いなくなれる | 2. ほぼなれる |
| 3. 半々 | 4. ほぼなれる見込みはない |
| 5. まったくなれる見込みはない | 6. わからない |

3. 人材育成・能力開発について

◆制度の有無

Q21 あなたは過去1年間に、会社が設定する以下の「教育訓練」を受けましたか。

(あてはまるものをすべて選択)

(注) 派遣社員の方は、派遣先企業での教育訓練についてお答えください。

1. 新入社員向けの導入教育
2. 階層別研修 (経験年数や組織上の位置が同じような従業員を集めて行う研修)
3. 職能別研修 (同じような業務を行う従業員を集めて行う研修 営業研修、経理研修など)
4. 課題別研修 (職場の課題に対応した研修テーマを絞り具体的解決を図るための研修 クレーム対応研修など)
5. その他研修
6. 1~5のいずれも受けていない

Q 2 2 あなたは、仕事に役立つ能力や知識を身につけるうえで困っていることがありますか。

(あてはまるものをすべて選択)

1. 仕事がいそがしくて時間がない
2. 家事・育児・介護など仕事以外のことがいそがしくて時間がない
3. 能力を高められるような仕事に接する機会がない
4. 目標とするような上司・先輩が周りにいない
5. 上司や先輩からの指導・アドバイスがない(足りない)
6. 研修・講座などを受ける機会がない
7. 研修・講座などを受ける費用の負担が大きい
8. どのような能力を高めていけばいいのかわからない
9. 能力や知識を身につける方法がわからない
10. その他(具体的に:)
11. 特に困ったことはない

◆自己啓発

Q 2 3 将来の仕事や職業生活のために、現在、自分で行っていることはありますか。

(あてはまるものをすべて選択)

1. 希望する職業と関係のある仕事をしている
2. 今の勤務先で徐々に高度な仕事に取り組んでいる
3. 専門学校や資格学校などに通学している
4. 資格取得のため通信教育を受講している
5. 今の勤務先・企業内で人脈形成をしている
6. 今の勤務先・企業の外で人脈形成をしている
7. 日常の仕事から意識的に学んでいる
8. その他()
9. 特に何もしていない

4. 労働組合観

◆労働組合加入の有無

Q 2 4 あなたの勤め先に労働組合はありますか。
(ひとつだけ選択)

(注) 派遣社員の方は、派遣元企業での労働組合の有無についてお答えください。

1. ある
2. ない
3. わからない

Q 2 5 あなたは現在、労働組合に入っていますか。
(あてはまるものをすべて選択)

(注) 派遣社員の方は、「勤め先」は派遣元企業のこととしてお答えください。

1. 勤め先にある労働組合に加入している
2. 勤め先以外の労働組合に加入している
3. 現在は加入していないが、過去に加入していたことがある
4. 現在も過去も加入したことがない

◆労働組合の必要性と理由

Q 2 6 あなた自身にとって、現在の勤め先に労働組合があることは必要ですか。
(ひとつだけ選択)

(注) 派遣社員の方は、「勤め先」は派遣元企業のこととしてお答えください。

1. 絶対に必要である → SQ 2 6 - 1 へ
2. どちらかというとなったほうがよい → SQ 2 6 - 1 へ
3. どちらでもよい
4. どちらかというとならない → SQ 2 6 - 2 へ
5. 無いほうがよい → SQ 2 6 - 2 へ

SQ26-1 「1. 絶対に必要である」「2. どちらかというもあつたほうがよい」と答えた方におたずねします。その理由は何ですか。該当するものすべてをお答えください。

(あてはまるものをすべて選択)

1. 正社員の雇用が守られるから
2. 非正社員の雇用が守られるから
3. 正社員の労働条件が上がるから
4. 非正社員の労働条件が上がるから
5. 労働条件に関する不公正な扱いや差別から正社員を守ってくれるから
6. 労働条件に関する不公正な扱いや差別から非正社員を守ってくれるから
7. 経営に関する情報が得られるから
8. 正社員が会社に苦情・不満を出しやすくなるから
9. 非正社員が会社に苦情・不満を出しやすくなるから
10. 正社員が会社の経営や職場の改善に対して意見を出しやすくなるから
11. 非正社員が会社の経営や職場の改善に対して意見を出しやすくなるから
12. 従業員同士の親睦を深めるための役に立つから
13. 地域・社会への参加に役立つから
14. その他（具体的に： _____)

SQ26-2

「4. どちらかというと必要がない」「5. 無いほうがよい」と答えた方におたずねします。その理由は何ですか。該当するものすべてをお答えください。

(あてはまるものをすべて選択)

1. 正社員の雇用を守るためには役立たないから
2. 非正社員の雇用を守るためには役立たないから
3. 正社員の労働条件を改善するためには役立たないから
4. 非正社員の労働条件を改善するためには役立たないから
5. 労働条件に関する不公正な扱いや差別から正社員を守ってくれないから
6. 労働条件に関する不公正な扱いや差別から非正社員を守ってくれないから
7. 正社員が会社に苦情・不満を出すときの役に立たないから
8. 非正社員が会社に苦情・不満を出すときの役に立たないから
9. 正社員が会社の経営や職場の改善に対して意見を出すときの役に立たないから
10. 非正社員が会社の経営や職場の改善に対して意見を出すときの役に立たないから
11. 従業員同士の親睦を深めるための役に立たないから
12. 地域・社会への参加に役立たないから
13. 労働組合の活動に協力するのがわずらわしいから
14. 労働組合の方針と自分の考え方が合わないときに困るから
15. 活動内容が不透明になりがちな組織だから
16. その他（具体的に： _____)

5. 職場生活における苦情の処理など

◆苦情・不満があった時の行動

Q27 あなたは、仕事のなかで不満を抱えた場合、それを解決するためにどのような行動をとりますか。日常的な不満の場合と我慢できないほどの不満を抱えた場合の、それぞれについて次の選択肢からすべて選んでください。

(a, b についてあてはまるものをすべて選択)

(注) 現状で不満を持っていない方も、不満を持ったときのご自身の行動として考えられるものをお答えください。

(注) 派遣社員の方は、派遣先企業への不満についてお答えください。また、「社内」とある場合は派遣先企業内のことについてお答えください。

	a. 日常的な不満	b. 我慢できないほどの不満
社内の上司に相談する	1	1
社内の同僚に相談する	2	2
社内の人事労務部門に相談する	3	3
社内の労働組合に相談する	4	4
社内の従業員組織（社員会等）に相談する	5	5
社内の苦情処理制度を利用する	6	6
社内の専門家（カウンセラー、コンサルタントなど）に相談する	7	7
派遣元企業の担当者に相談する	8	8
派遣元企業の労働組合に相談する	9	9
社外の第三者（社外の労働組合、カウンセラー、弁護士など）に相談する	10	10
退職・転職（もしくは派遣先企業を変更）する	11	11
何もしない	12	12
その他	13	13

◆使用者と従業員とのコミュニケーション

Q 2 8 あなたの職場の状況について、項目ごとに該当する数字にすべてに○をつけてください。

(あてはまるものをすべて選択)

(注) 派遣社員の方は派遣先企業の状況についてお答えください。

- 1 正社員が会社に意見を出せる機会が十分に提供されている
- 2 非正社員が会社に意見を出せる機会が十分に提供されている
- 3 会社からの情報提供は、正社員・非正社員の区別なく行われる
- 4 会社からの情報提供は、十分に行われている
- 5 正社員と非正社員とのコミュニケーションが十分にとれている
- 6 職場のミーティングは、非正社員も参加して行われる
- 7 正社員の意見が反映されやすい
- 8 非正社員の意見が反映されやすい
- 9 上記1～8のどれも該当しない

Q 2 9 あなたは、以下にあげる仕事に関する内容について、日ごろから上司と話していますか。

(あてはまるものをすべて選択)

(注) 派遣社員の方は派遣先企業の上司と話している内容についてお答えください。

- 1 担当している仕事内容
- 2 今後の仕事
- 3 長期的なキャリア
- 4 能力開発
- 5 賃金
- 6 労働時間
- 7 休日・休暇
- 8 職場の雰囲気・人間関係
- 9 職場内のいじめ・嫌がらせ
- 10 作業環境・設備
- 11 会社からの情報提供
- 12 職場の意思決定への参加
- 13 契約期間・契約の更新
- 14 その他 ()
- 15 仕事に関する話はしていない

◆苦情・不満を申し出る制度があるか

Q30 あなたの職場には、従業員が苦情や不満を申し出る制度がありますか。また、あなた自身は制度を利用したことがありますか。

(ひとつだけ選択)

※ 派遣社員の場合は、派遣先の制度についてお答えください。

1. 制度があり、利用したことがある →SQ30-1へ
2. 制度はあるが、利用したことはない →SQ30-2へ
3. 制度はない →SQ30-3へ
4. 制度があるかどうか分からない →SQ30-3へ

SQ30-1 「1. 制度があり、利用したことがある」と答えた方におたずねします。どのような内容について苦情や不満を申し出る制度を利用しましたか。

(あてはまるものをすべて選択)

1. 担当している仕事内容
2. 今後の仕事
3. 長期的なキャリア
4. 能力開発
5. 賃金
6. 労働時間
7. 休日・休暇
8. 職場の雰囲気・人間関係
9. 職場内のいじめ・嫌がらせ
10. 作業環境・設備
11. 会社からの情報提供
12. 職場の意思決定への参加
13. 契約期間・契約の更新
14. その他 ()

S Q 3 0 - 2 制度を利用したことがない理由は何ですか。

(あてはまるものをすべて選択)

1. 問題が解決されるとは思えないから
2. 将来の自分の立場が悪くなると思うから
3. 職場の上司や同僚との人間関係が悪くなりそうだから
4. 職場に苦情や不満を申し立てにくい雰囲気があるから
5. 制度を利用するほどの苦情や不満はないから
6. 別の方法で問題を解決できるから (具体的に :)
7. 普段、上司に相談しているから
8. 制度を利用する権利がないから
9. 制度についてよく知らないから
10. その他 (具体的に :)

S Q 3 0 - 3 苦情や不満を申し出る制度があればよいと思いますか。

(ひとつだけ選択)

1. あったほうがよい
2. どちらかというにあったほうがよい
3. どちらでもよい
4. どちらかというのないほうがよい
5. ないほうがよい

6. 将来のキャリア・ビジョンについて

◆キャリア・ビジョンの有無、内容

Q31 あなたは今後、どのような形で働いていきたいですか。近い将来、少し先の将来、ある程度先の将来、それぞれについて該当するものを1つずつ選んでください。

(ひとつずつ選択)

(注) 派遣社員の方は、「今の会社」は派遣先企業のこととしてお答えください。

	近い将来 (今後3年以内)	少し先の将来 (3~5年後)	ある程度先の将来 (5~10年後)
今の会社で、正社員として働く	1	1	1
今の会社で、非正社員として働く	2	2	2
他の会社で、正社員として働く	3	3	3
他の会社で、非正社員として働く	4	4	4
独立・起業をして自営業者として働く	5	5	5
家業を継ぐ	6	6	6
仕事をやめる	7	7	7
その他	8	8	8
わからない	9	9	9

Q32 あなたは今後、どのようなキャリアを形成していきたいですか。該当するもの1つを選んでください。

(ひとつだけ選択)

(注) 派遣社員の方は、「今の会社」は派遣先企業のこととしてお答えください。

1. 今の会社でいろいろな業務を経験し、管理職として能力を発揮したい
2. いずれは他社に転職し、管理職として能力を発揮したい
3. 今の会社で自分の専門性を活かし、専門職として活躍したい
4. いずれは他社に転職し、専門職として活躍したい
5. 今の会社で地位や業務内容にとらわれず働き続けたい
6. 会社や地位、仕事の内容にとらわれず、とにかく働き続けたい
7. いずれは独立を考えている
8. 結婚・出産を機に退職して、専業主婦(夫)として家庭に入りたい
9. なりゆきにまかせる
10. その他 ()
11. 特に考えていない

Q 3 3 もし今の勤務先をやめたとすると、半年以内にあなたが次の a、b のような仕事につくことはむずかしいと思いますか。

(a, b についてひとつずつ選択)

(注) 派遣社員の方は、今の派遣先との派遣契約がなくなった場合についてお答えください。

	a 同じくらいの収入の仕事	b 何とか生活できる収入の仕事
とてもむずかしい	1	1
ある程度むずかしい	2	2
あまりむずかしくない	3	3
まったくむずかしくない	4	4
わからない	5	5

Q 3 4 あなたは、今後の仕事や職業生活のために、転職したり、現在の仕事の形を変えたりすることを考えていますか。以下のうちからあてはまるものをすべてお答えください。

(あてはまるものをすべて選択)

(注) 派遣社員の方は、「社内」は派遣先企業内のこととしてお答えください。

1. 正社員となる機会のある非正社員の転職先を探している
2. 知識や技能が身につく非正社員の転職先を探している
3. より賃金の高い転職先を探している
4. 仕事と生活が両立しやすい会社への転職を考えている
5. 社内で仕事と生活が両立しやすい仕事に移る（雇用形態の変更を含む）ことを考えている
6. 社内で短時間勤務の正社員になることを考えている
7. 上記1～6にあてはまるものはない

7. その他

◆コア度

Q 3 5 あなたが現在担当している仕事に未経験者が配置された場合、どのくらいの期間で一人前の担当者として業務を担うことができるようになりますか。

(ひとつだけ選択)

- | | | |
|------------|-------------|-------------|
| 1. 1カ月以内 | 2. 2～3カ月程度 | 3. 4カ月～半年未満 |
| 4. 半年～1年未満 | 5. 1年～2年未満 | 6. 2年～3年未満 |
| 7. 3年～5年未満 | 8. 5年～10年未満 | 9. 10年以上 |

Q 3 6 あなたは現在の仕事において、どの段階まで達していると、上司や同僚から思われていると感じていますか。

(ひとつだけ選択)

1. 先輩・上司の細かな指示で仕事をこなせるレベル
2. 先輩・上司の大まかな指示で仕事をこなせるレベル
3. 単独で仕事をこなせるレベル
4. 部下や後輩に指示や助言をしながら仕事をさせられるレベル
5. 職場で最も難しい仕事をこなせるレベル

Q 3 7 あなたが現在勤めている職場でつちかった職務能力や知識は、他の企業でも役立つと思いますか。

(ひとつだけ選択)

1. とても役に立つ
2. ある程度役に立つ
3. あまり役に立たない
4. まったく役に立たない
5. わからない

Q 3 8 あなたの担当している仕事は、以下の各項目につき、どの程度あてはまりますか。
 (①～②についてひとつずつ選択)

	あてはまる	どちらかという あてはまる	どちらかという あてはまらない	あてはまらない
①職場の基幹的な仕事をしている	1	2	3	4
②職場の補助的な仕事をしている	1	2	3	4

Q 3 9 あなたが仕事に取り組む姿勢として、次のうちであてはまるものはありますか。
 (あてはまるものをすべて選択)

1. 指示されたことを着実にこなそうとしている
2. 仕事を効率的にこなそうとしている
3. 上司や同僚の期待に応えようとしている
4. 会社や職場に貢献しようとしている
5. 勤務先の顧客に満足してもらおうとしている
6. 上記1～5にあてはまるものはない

Q 4 0 あなたは、現在の仕事や生活について、以下の項目にどの程度満足していますか。
(a~l についてひとつずつ選択)

	満足	やや満足	やや不満	不満
a 今の収入の水準	1	2	3	4
b 収入の安定性	1	2	3	4
c 労働時間	1	2	3	4
d 休日・休暇	1	2	3	4
e 仕事の量	1	2	3	4
f 仕事内容の難易度	1	2	3	4
g 雇用の安定性	1	2	3	4
h 仕事に役立つ能力や知識を身につける機会	1	2	3	4
i 上司との人間関係	1	2	3	4
j 同僚との人間関係	1	2	3	4
k 今の仕事全体について	1	2	3	4
l 今の生活全体について	1	2	3	4

Q 4 1 あなたは、現在や将来の仕事や生活について、以下の項目をどの程度感じていますか。また、過去1年の間に、その度合いに変化はありましたか。

(m~qについてひとつずつ選択)

	現時点				1年前との比較		
	とても感じる	やや感じる	あまり感じない	まったく感じない	1年前より強く感じるようになった	1年前と変化はない	1年前よりも感じなくなった
m 将来の仕事についての不安	1	2	3	4	1	2	3
n 将来の生活についての不安	1	2	3	4	1	2	3
o 仕事による身体の疲れ	1	2	3	4	1	2	3
p 仕事上のストレス	1	2	3	4	1	2	3
q 仕事上の不安や悩み	1	2	3	4	1	2	3

Q 4 2 以下のr~vの項目について、1年前と比べて増減がありましたか。

(r~vについてひとつずつ選択)

	増えた(上がった)	変化はない	減った(下がった)	わからない
r 賃金水準	1	2	3	4
s 仕事の難易度	1	2	3	4
t 仕事の量	1	2	3	4
u 職務能力	1	2	3	4
v 職場で働いている人数	1	2	3	4

0. フェイス項目

F 3 あなたの最終学歴をお答えください。

(ひとつだけ選択)

(注) 専門学校が最終学歴の方は、「4. 専修・各種学校卒業」をお選びください。

1. 中学校卒業
2. 高校卒業
3. 短大・高専卒業
4. 専修・各種学校卒業
5. 大学卒業
6. 大学院修了

F 4 あなたはご結婚されていますか。

(ひとつだけ選択)

1. 既婚 (配偶者あり)
2. 既婚 (離別・死別)
3. 未婚

F 5 あなたと同居している親族を、以下の中からすべてお答えください。

(あてはまるものをすべて選択)

1. 祖父母
2. 父
3. 母
4. 兄弟姉妹
5. 配偶者
6. 子
7. その他 ()
8. 同居している親族はいない

F 5-1 「6. 子」と答えた方におたずねします。末子の年齢は何歳ですか。

末子年齢 () 歳

F 6 主としてあなたの世帯の生計を支えているのはどなたですか。

(ひとつだけ選択)

1. あなたご自身
2. あなたの配偶者 (妻または夫)
3. あなたの親
4. その他

F 7 過去1年間の、a.あなた自身が働いて得た収入 b.配偶者が働いて得た収入 c.あなたの世帯全体の収入を、それぞれお答えください。

(a～cについてひとつずつ選択)

(注) 税込でお答えください。

	a.あなた自身の働いて得た収入	b.配偶者（夫や妻）が働いて得た収入	c.世帯全体の収入（ご家族全員の合計収入。賃金収入以外も含む）
なし	1	1	1
70万円未満	2	2	2
70～150万円未満	3	3	3
150～250万円未満	4	4	4
250～350万円未満	5	5	5
350～450万円未満	6	6	6
450～550万円未満	7	7	7
550～650万円未満	8	8	8
650～750万円未満	9	9	9
750～850万円未満	10	10	10
850～1000万円未満	11	11	11
1000～1200万円未満	12	12	12
1200～1400万円未満	13	13	13
1400万円以上	14	14	14
分からない	15	15	15

F 8 あなた自身は、過去1年間のうちに就業調整をしましたか。就業調整をした場合は、何万円に調整しましたか。

1. 就業調整をした（年収_____万円に調整）
2. 就業調整はしなかった

※「就業調整」とは、具体的には所得税、雇用保険・厚生年金等の保険料の節減、あるいは配偶者の勤務先での手当等の支給基準の理由から、働く時間を短くするなどして年収を一定限度内に抑えることをいいます。

F 9 あなたに支払われている賃金の支払われ方をお答えください。また、その賃金額（残業代、一時金等は除く）はいくらですか。

（ひとつだけ選択）

（注）年俸制の方は月給を選択し、月給換算の賃金額をお答えください。

1. 時給 → 時間あたり（ ）円
2. 日給 → 1日あたり（ ）円
3. 日給月給 → 1カ月あたり（ ）円
4. 月給 → 1カ月あたり（ ）円
5. その他（具体的に： ）

F 1 0 あなたが働いている企業の従業員規模（正社員、非正社員の合計人数）はどれくらいですか。

（ひとつだけ選択）

（注）派遣社員の方は、派遣先企業についてお答えください。

1. 29人以下
2. 30～99人
3. 100～299人
4. 300～999人
5. 1,000人以上
6. わからない（→回答終了）

F 1 0 - 1 あなたが働いている企業の従業員のうち、非正社員の占める割合は何割くらいですか。

従業員全体の（ ）割程度

非正規労働者の「発言」の拡大とキャリアアップ
— 非正規労働者の雇用のあり方に関する調査研究報告書 —

2011年3月25日

発行 財団法人 連合総合生活開発研究所

所長 薦田 隆成

〒102-0072 東京都千代田区飯田橋1-3-2

曙杉館ビル3階

TEL 03(5210)0851/FAX 03(5210)0852

<http://www.rengo-soken.or.jp/>

制作 株式会社 協同社

〒162-0801 東京都新宿区山吹町314

TEL 03(3266)1420/FAX 03(3266)1425
