

有期・短時間雇用のワークルールに関する調査研究報告書

連合総研では2010年度に「パート労働法改正の効果と影響に関する調査研究委員会」を設置し、2007年改正パート労働法の職場における効果と影響について実態把握を行って、報告書においてパートタイマーを正社員へと橋渡しする中間形態としての「契約社員制度」の存在などを指摘したが、一方でパートタイマーといった呼称だけでは捉えきれない契約期間の定めの有無や1日の所定労働時間等についての様々なパターンがみられることから、あらためて有期契約労働なども含めた実態把握の必要性を強く認識した。

同研究において実態把握を行った職場のほとんどでは、パートタイマーが組織化されていて、労働組合が、改正パート労働法の要請への対応状況を確認し、不十分な点については労使協議の上で新制度を導入したり、法の要請を超えた取り組みを行っているなど、パートタイマーを含めた就業環境の改善や企業内における公正処遇の実現に果たす労働組合の役割が大きいことを確認したが、その具体的内容まで立ち入って把握することはで

きなかった。

そこで、2011年度より「有期・短時間雇用のワークルールに関する調査研究委員会」（主査：緒方桂子 広島大学教授）を立ち上げ、パートタイム労働だけではなく有期契約労働なども含めて実態把握を行うとともに、すでに有期・短時間雇用者を組織化し、ワーク・ルールの構築に取り組んでいる労働組合の活動実態の把握を通じて、関係法制の見直し内容を実際に職場で実行・運用する上での課題や留意点を明らかにし、その解決策についての提言を行うことをめざすこととした。研究会では、6労働組合に対してヒアリング調査を実施し、2014年7月に調査研究成果を報告書としてとりまとめた。

本報告書は、第Ⅰ部「総論」、第Ⅱ部「ヒアリング先の概要・プロフィール」、第Ⅲ部「ヒアリング結果の分析」、第Ⅳ部「法的な検討」、第Ⅴ部「今後の労使関係のあり方に向けた提言」、第Ⅵ部「ヒアリングレポート」からなる。ここでは、第Ⅰ部～第Ⅴ部についてその概要を紹介する。

第Ⅰ部 総論—本研究の目的

本研究は、有期・短時間雇用者のワークルールについて、労働組合による取り組みという観点から分析し、今後の労働組合活動に対し指針を示そうとするものである。

ここでいうワークルールとは、労働者の働き方のルール、あるいは、使用者による労働者の働かせ方のルールのことを指す。しかし、それは単に「働き方のルール」「働かせ方のルール」というわけではない。そこで求められるのは、すべての働く者が公正な労働条件のもとに置かれ、安心して自己実現に挑戦することができる基盤となる「ルール」であり、その形成である。

なぜ、本研究は、有期・短時間雇用者のワークルールの形成を、労働組合による取り組みという観点から分析

しようと試みるのか。ワーキングプアが大きな社会問題となって以降、非正規雇用についてはさまざまな法改正が行われてきた。しかし、それらが、有期・短時間雇用者が職場のなかで抱える諸問題を解決するのに十分かといえは疑問である。また十分でないという以上に、法の「副作用」ともいべき事態も発生している。そういった事態を食い止め、そして、法令を職場のなかに生きたルールとし、さらによりよい働く環境を求めていくのに、労働組合の関与は絶対に欠かすことができないと、本研究グループでは考えている。

本研究では、有期・短時間雇用者の組織化に成功した6社の労働組合を選び、そこでヒアリング調査を行った。調査は、あらかじめいくつかの点について質問事項を挙げ、それについて事前に書面で回答いただいた。その後、それをベースに委員がそれぞれの組合に赴き、ヒアリン

グ調査を行った。そして、再度、詳細の不明な点、より明らかにしていきたい点を整理し直し、再度ヒアリングに伺った。本研究会では、有期・短時間雇用者のよりよいワークルールを形成するには労働組合による取り組みが必須であるという仮説を立てたが、結果はそれを裏づけるものであり、かつその取り組み効果は我々の想定以上であった。

第Ⅱ部 ヒアリング先の概要・プロフィール

ヒアリング先の概要は表1のとおりである。ヒアリング先の選定にあたっては、産業の特性を考慮した。すなわち、第一に、有期・短時間雇用者を組織化している事例や先行する調査研究をみると、小売業やサービス業に関するものが多く製造業に関するものは少ないことから、調査先の選定にあたっては意識して製造業を多くした。第二に、医療・福祉に関するものも少ないことから

対象とした。結果として、製造業が4社（その他製品1社、食料品2社、電気機器1社）、小売業が1社、医療が1病院となった。

事業所や工場、店舗の立地状況をみると、4社（A社、B社、D社、E社）が全国に展開している。C社については、工場や製作所は静岡県内に集中している。社員数をみると、いずれも大企業であり、もっとも少ないA社でも900人近くの社員を擁し、もっとも多いD社では2万人を超える（24,174人）。社員区分の数をみると、もっとも少ないのは三つ（A社、D社）であり、もっとも多いのはE社の八つである。転換制度については、4社（A社、B社、D社、E社）が導入している。

表1 ヒアリング調査対象の概要

社名	A社	敦島製パン株式会社 (B社)	浜松ホトニクス株式会社 (C社)	合同会社西友 (D社)	日本ハム株式会社 (E社)	日本赤十字社松山赤十字病院 (F病院)	
業種	その他製品	食料品	電気機器	小売業	食料品	医療	
事業内容	住宅用設備機器の製造・販売	パン、和洋菓子の製造、販売	光電子部品、計測機器	食料品、衣料品、住居用品などの小売チェーンの運営	肉製品製造業・食肉卸売業	—	
事業所	全国に約40カ所	国内に15工場、40事業所	工場3カ所、製作所4カ所、他	372店舗	工場85カ所、営業所285カ所、他	1カ所	
社員数	約900人	5,862人	3,078人	24,174人	4,632人	1,414人	
社員区分	数	3つ	5つ	3つ	8つ	4つ	
	無期・フルタイム	社員:7割	従業員:3,952人	月給者:2,743人 日給月給者:46人 定時社員:160人	本社員:4,205人	ナショナル社員:1,199人 エリア社員:392人	正規職員:1012人
	有期・フルタイム	契約社員:3割弱	準社員 1,157人	臨時社員:12人	—	パートナー社員:150人 Kパートナー社員:1,713人 契約社員:ごく少数	嘱託:85人
	有期・パートタイム	—	サポーター、パートナー 419人	—	メイト社員:16,962人	定時従業員:536人 アルバイト:人数不明	パートタイマー:314人
	有期・フル/パート	(定年後再雇用社員):人数不明	シニア社員:334人	(定年後再雇用社員):50人	SA社員(定年後再雇用社員):3,007人	(定年後再雇用社員):165人	(定年後再雇用社員):3人
転換措置	契約社員→社員	サポーター/パートナー→準社員→従業員	なし	メイト社員→本社員	定時従業員/パートナー社員→エリア社員→ナショナル社員	なし	
組合名	A労働組合	敦島製パン労働組合 (B労働組合)	浜松ホトニクス労働組合 (C労働組合)	西友労働組合 (D労働組合)	日本ハムユニオン (E労働組合)	日本赤十字労働組合松山支部 (F労働組合)	
支部	9支部	11支部	4支部	8支部384分会	10支部	—	
組合員数	約750人	5,410人	2,540人	21,392人	3,178人	636人(パートを除く)	
ショップ	ユニオンショップ	ユニオンショップ	オープンショップ	ユニオンショップ	ユニオンショップ	オープンショップ	
組合員の範囲	社員、契約社員	従業員、準社員、パートナー社員、シニア社員	月給者、日給月給者、定時社員、定年後再雇用社員	本社員、メイト社員のうち週20時間以上勤務者、定年後再雇用社員	ナショナル社員、エリア社員、パートナー社員、Kパートナー社員	正規職員、パートタイマー	
組合費	社員:基本給×1.3%+500円 契約社員:基本給×1.3%	基本給×1.0%	月給者、日給月給者:基本給×1.5% 定時社員:基本給×1.0%	基本給×1.5%+100円	基本給×2.3%	正規職員:本俸×0.011%+700円 パートタイマー:700円	
意見集約の方法	毎年2月、7月に執行部が職場訪問	パートナー社員専門委員会を設置	春・秋に2回アンケート調査を実施	メイト集会を全国各地で開催	支部/パートナー専門委員会、本部/パートナー専門委員会を設置	「パートタイマー」のみの職場集会を開催	
加盟団体	電機連合	フード連合	JAM	UAゼンセン	フード連合	ヘルスケア労協	

第Ⅲ部 ヒアリング結果の分析

第1章 有期・短時間雇用者の職務編成と処遇制度の関係

第1章では、いわゆる正社員と有期・短時間雇用者との間において、職務内容に重複がありながら、処遇には乖離があるという状況を踏まえて、それがどのように変わっていきこうとしているか、またそこにおける労働組合の役割はどのようなものが検討されている。とりわけ、職務内容が正社員と有期・短時間雇用者との間で重なりをみせるなかで、有期・短時間雇用者や労働組合から、正社員と同様の教育訓練実施の要求や処遇改善の要求があがってきていること、そして、労働組合は、組織化の過程では、賃金格差以外の点における処遇改善を進めることで、その役割を果たそうとしていることが明らかにされている。

第2章 非正規労働者の処遇改善取り組みプロセスと成果

第2章では、調査対象の労働組合が有期・短時間雇用者、いわゆる非正規労働者の組織化後に行った処遇改善の取り組みの内容、及び、得られた成果について、「賃上げ、賃金、人事制度の整備に関する取り組み」、「教育・訓練制度の整備」、「正社員への転換措置」、「無期契約化の実現」の諸点から検討されている。一般に、非正規労働者の賃金水準は低いため、賃上げに関する労働組合の取り組みに注目が集まりやすい。もちろん賃上げに成果のある交渉を行った取り組みもある。しかし、本調査からは、賃上げを要求の中心とはせず制度整備や仕事と処遇の対応関係を整理することで、組合員の賃金に対する納得性を高める取り組みや、教育訓練の充実など賃金以外の取り組みの重要性も明らかにされている。労働組合が、正社員への転換制度、無期契約化の実現に取り組むなかで、正社員・非正社員の位置づけの見直しや処遇制度全般の見直しに取り組む必要性に直面している。

第3章 非正規労働者の組織化が正社員の処遇改善の取り組みに与えた影響

第3章では、非正規労働者を組織化したことが、労働組合の正社員の処遇改善の取り組みにどのような影響をもたらしたかが論じられている。特に、正社員のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取り組み、正社員の転居転勤に関する取り組み、企業の分社化や出向・転籍に関する取り組みに着目している。ここでの検討から明らかになったのは、非正規労働者を組織化することによって、労働組合は職場全体での処遇改善や、時短・年次有給休暇の取得促進などの運動に取り組むことができるようになったこと、そしてそれが職場の生産性の上昇をもたらしていることである。また、経済状況の変化等に対応するためには労働者の性別や職種、キャリアに多様性があることが望ましいが、多様な労働者の労働条件までもが多様で格差のあるものであれば、それは職場内のコミュニケーションを阻害するという困難に直面する。その困難を克服するためには、多様な労働者の労働条件を改善させ、合理的ではない格差を是正していく取り組みが必要であるが、それを行いうるのは労働組合しかない。本章は、柔軟でしなやかな職場作りには労働組合が欠かせないと結論づけている。

第4章では、調査対象の労働組合が有期・短時間雇用者、いわゆる非正規労働者の組織化後に行った処遇改善の取り組みの内容、及び、得られた成果について、「賃上げ、賃金、人事制度の整備に関する取り組み」、「教育・訓練制度の整備」、「正社員への転換措置」、「無期契約化の実現」の諸点から検討されている。一般に、非正規労働者の賃金水準は低いため、賃上げに関する労働組合の取り組みに注目が集まりやすい。もちろん賃上げに成果のある交渉を行った取り組みもある。しかし、本調査からは、賃上げを要求の中心とはせず制度整備や仕事と処遇の対応関係を整理することで、組合員の賃金に対する納得性を高める取り組みや、教育訓練の充実など賃金以外の取り組みの重要性も明らかにされている。労働組合が、正社員への転換制度、無期契約化の実現に取り組むなかで、正社員・非正社員の位置づけの見直しや処遇制度全般の見直しに取り組む必要性に直面している。

第Ⅳ部 法的な検討

第1章 雇用安定

第1章では、非正規労働者の雇用安定に向けた現行法の概要及び抱える課題を明らかにしたうえで、ヒアリング調査から得られた労働組合の特徴的な取り組みについて分析・検討を行っている。その際、特に注目されているのは、有期契約労働を締結することの意義、転換制度の実態及びその実質化に向けた労働組合の取り組み、不合理な更新拒否を防止するための労働組合の取り組みである。非正規労働者の組織化に成功した労働組合が、手探りながら、現行法の抱える諸問題を意識しつつ、具体的な取り組みを進めている様子が見えてくる。

第2章 格差是正

第2章では、正規労働者と非正規労働者の間にある処遇格差の是正を目指す法制度及び法原則を明らかにしたうえで、ヒアリング調査を分析・検討し、労働組合の格差是正に向けた取り組みの契機、これまでに達成された均等・均衡待遇、そして、格差是正へ向けた取り組み

のための基盤整備のあり方を明らかにしている。また、職場の正規労働者と非正規労働者として組織される労働組合が非正規労働者の抱える問題に取り組んでいくなかで、正規・非正規労働者間の労働条件区分の基準の合理性を問い直す契機を得ること、さらに、紛争予防・解決機関としての機能を充実していく状況が明らかにされている。

第V部 今後の労使関係のあり方に向けた提言

最後に、それぞれの分析・検討を踏まえて、各執筆者には今後の労使関係のあり方に向けた提言を行ってもらった。その内容は多岐にわたるが、紙幅の関係上、ここではその一部を紹介する。

ヒアリング結果の分析からは、労働組合が検討すべき課題の一つとして挙げられているのは、職務がほぼ同じであるにもかかわらず、人材活用の仕組みの違いを理由に設けられる雇用区分間の処遇格差をどのように乗り越えるか、である。格差解消の選択肢としては、雇用区分の解消や縮小を会社側に迫るのか、または均等待遇の要件を拡大していくのか、さらには正社員化を推進するのかなど、いくつかの方向が示されている。また、組合組

織そのものに対しては、変化する職場、正社員と非正社員の位置づけの変化、ライフスタイルやキャリアの選択などのような、多様化する状況に対応できる組織力が求められているとする。さらに、分社化や企業の整理統合に対応する必要性も高まっており、そうした組織内外での多様化に対応し、労働条件を維持・向上させられる労働組合の交渉力やしなやかさの必要性が指摘されている。

法的な検討からは、雇用の安定に向けた取り組みとして、関連する労働法上の規制について正確な知識を知り、有する諸権利について確信を持ってもらうことの重要性が指摘されている。また、使用者がなぜ有期労働契約によって労働者を雇用しようとするのか、そこに付された「期間」の意味は何なのか、この点を労使でしっかりと話し合うことの重要性も指摘されている。次に、均等・均衡処遇の実現に向けた取り組みでは、その第一歩として、正規・非正規労働者間の労働条件とこれを区別する基準を明確化することが重要であるとし、それが明らかになれば、その基準の合理性を問い直すことが次の課題になるとしている。

【文責：連合総研事務局】

「有期・短時間雇用のワークルールに関する調査研究委員会」の構成と執筆分担			
主 査	緒方 桂子	広島大学大学院法務研究科教授	【第I部、第IV部第1章、第V部第3章】
	禿 あや美	跡見学園女子大学マネジメント学部准教授	
委 員			【第II部第2章第1節1、第III部第2章、第3章、第V部第2章】
	長谷川 聡	専修大学法学部准教授	【第IV部第2章、第V部第4章、第5章】
オブザーバー	山田 和代	滋賀大学経済学部准教授	【第III部第1章、第V部第1章】
	小島 輝信	前連合非正規労働センター局長（～2012年9月）	
事 務 局	村上 陽子	連合非正規労働センター総合局長（2012年10月～）	
	龍井 葉二	連合総研副所長	
	小島 茂	連合総研主幹研究員	
	矢嶋 浩一	前連合総研主任研究員（～2013年9月）	
	小熊 栄	連合総研主任研究員	
	平井 滋	前連合総研主任研究員（～2012年7月）	
	前田佐恵子	連合総研主任研究員（2012年8月～）	
	内藤 直人	連合総研研究員	【第II部（第2章第1節1を除く）、第VI部】

*原則として、2014年7月現在の役職名、【 】内は執筆箇所。