

# 電機ジャーナル

## DENKI JOURNAL

### FOREWORD

電機連合 中央執行委員長 野中 孝泰

国際労働運動の重要性の高まり

### NEW MEMBER

松島電機製作所労働組合

新しい力で未来を拓く。

電機連合組織内公認候補 浅野 さとし

「国政にむけて」

### 広報委員スコープ season2 輝く電機の仲間たち ③

社会福祉法人 電機神奈川福祉センター

障害者を支え、  
ともに生きる社会を創る人たち

### 風が吹けば組合ほくらはどうなる!? ④

“非正規雇用”への取り組みが  
国の将来を左右する?

### INSIDE ▶ OUTSIDE

最終回 労働:大澤 賢

人口減少は生産性向上の好機  
労働組合は経営への参画が重要  
— 工藤泰三・日本物流団体連合会長に聞く —

政治:伊藤 惇夫

都議選で「小池旋風」は吹くのか

経済:高成田 享

経済圏めぐる三国志が始動  
貿易と安保の荒波をしのぐには

### INFORMATION

第88回メーデー中央大会

今こそ底上げ、底支え、  
格差是正の実現を!

### 地協探訪

大阪地方協議会

### 最終回 大使館便り from マッキー

在英国日本国大使館 一等書記官 斎藤 牧人

特集

## ともに働くパートナーの 雇用の安定と処遇の 改善をめざす

— 無期転換ルールへの対応を進めましょう —

PARTNER

SHIP

vol.245

# ともに働くパートナーの 雇用の安定と処遇の 改善をめざす

——無期転換ルールへの対応を進めましょう——

労働者の約4割を占める非正規労働者。さまざまな就労・雇用形態の労働者がいる中で、非正規労働者の不安定雇用や低い労働条件が社会問題となっています。

こうした状況の中、2012年の労働契約法の改正では、有期労働契約が通算5年を超えて反復更新され、労働者が申し込んだ場合には無期労働契約に転換するルールや有期・無期契約労働者間の不合理な労働条件格差の禁止などが規定されました。

本稿では、その無期転換ルールと関連する法令および電機連合の考え方について紹介します。

# 非正規労働者の現状

**約4割が  
非正規労働者**

総務省「労働力調査」（2017年）によれば、2016年現在で、パートタイム労働者や契約社員、派遣労働者の合計は2016万人となっており、全産業の雇用者の約4割が、いわゆる「非正規労働者」となっています。

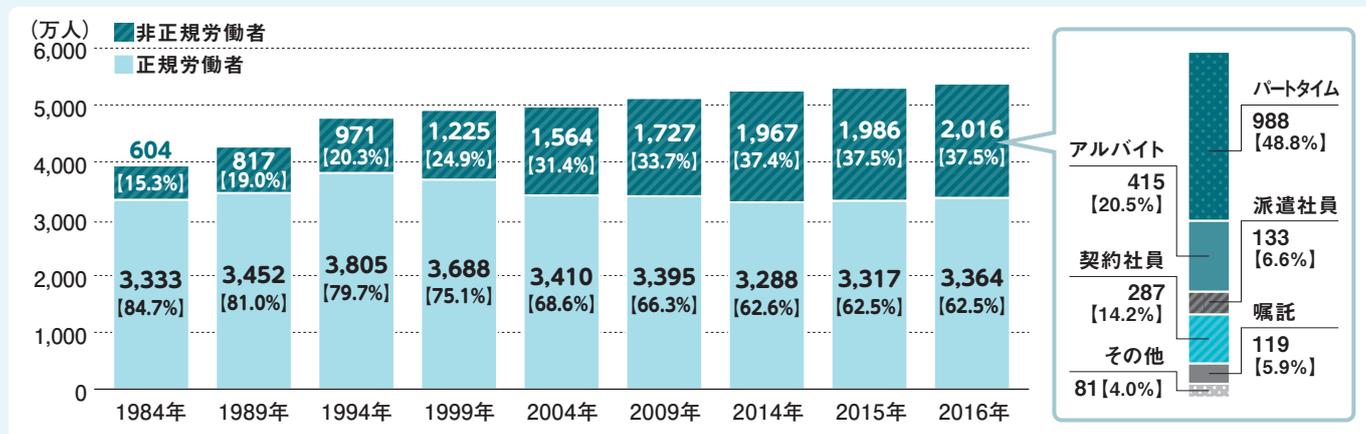
非正規労働者の割合の推移をみると、1994年の20.3%から2016年には37.5%と2倍近く上昇しています。また、労働者数は緩やかに増加しているものの、その実態は非正規労働者の増加となっています【図1】。

**不安定な雇用と  
低い労働条件が課題**

非正規労働者は、正規労働者に比べ、雇用が不安定で賃金が低いという課題があります【図2】。さらに、一時金や退職金が適用されている割合も低くなっています【図3】。

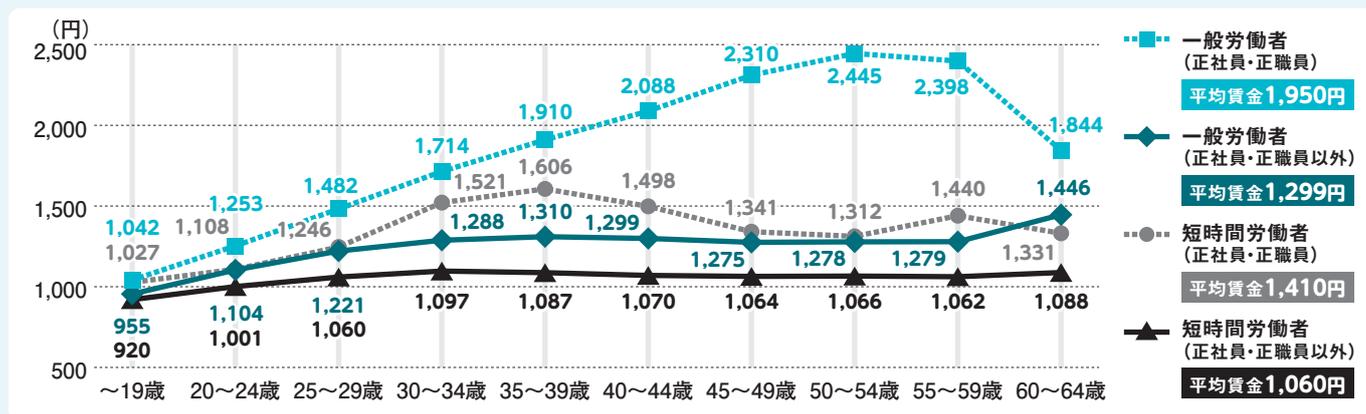
また、正社員として働く機会がなく、非正規雇用で働いている労働者（いわゆる不本意非正規）の割合は、非正規労働者全体の15.6%（2016年平均）となっています【図4】。

【図1】 非正規労働者の割合の推移



出所：厚生労働省「非正規雇用の現状と課題」

【図2】 賃金カーブ(時給ベース)



出所：厚生労働省「非正規雇用の現状と課題」

【図3】 各種制度の適用状況

(%)	雇用保険	健康保険	厚生年金	退職金制度	賞与支給制度
正社員	92.5	99.3	99.1	80.6	86.1
正社員以外	67.7	54.7	52.0	9.6	31.0

出所：厚生労働省「非正規雇用の現状と課題」

【図4】 不本意非正規の状況(2016年平均)

	人数(万人)	割合 (%)
全体	296	15.6
15~24歳	25	11.1
25~34歳	64	24.4
35~44歳	61	16.8
45~54歳	64	16.9
55~64歳	59	15.4
65歳以上	23	8.2

出所：厚生労働省「非正規雇用の現状と課題」

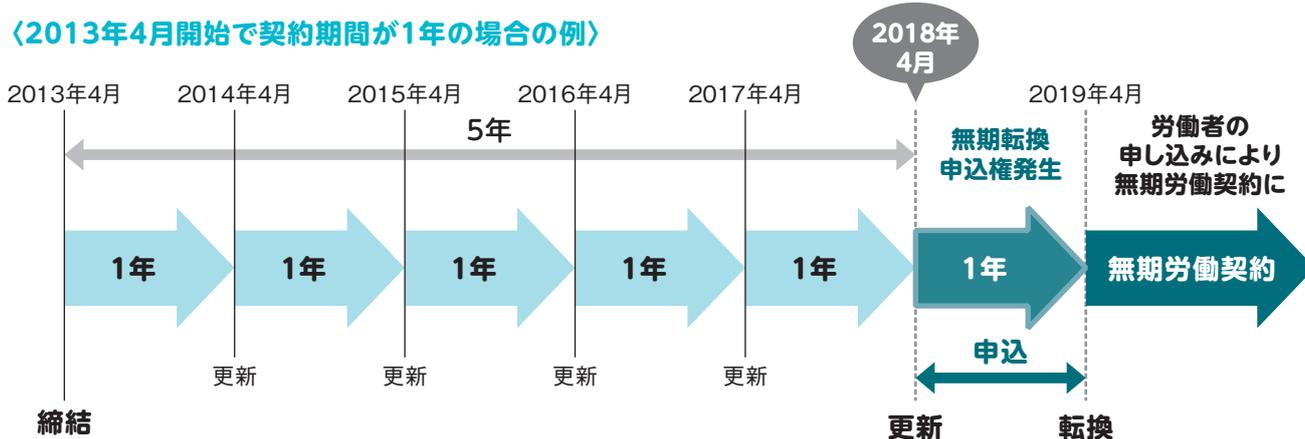
# 非正規労働者の雇用安定と処遇の改善に向け 無期転換ルールなどが労働契約法に制定されました

非正規労働者の雇用の安定と処遇の改善に向け、2012年に労働契約法が改正され、無期転換ルール、雇止めに関するルールおよび不合理な労働条件格差の禁止が定められました。

## 無期転換ルールの概要

【図5】無期労働契約転換ルール

〈2013年4月開始で契約期間が1年の場合の例〉



### ポイント

- 通算5年のカウントは2013年4月1日以降に締結した有期労働契約から開始します。
- 無期転換申込権が発生する契約期間の初日から末日までの間に無期転換の申し込みが可能です。
- 無期労働契約の労働条件(職務、勤務地、賃金、労働時間など)は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。

### 無期転換ルールが制定 (労働契約法第18条)

「無期転換ルール」とは、有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超え、労働者が申し込んだ場合には、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換しなければならぬとするルールです【図5】。

無期転換の申し込みは、2018年4月から本格的に始まります。

### 雇止めは安易にできません (労働契約法第19条)

労働契約法の改正により、一定の場合には使用者による雇止めが認められない「雇止めに関するルール」が法定化されました。

次の①、②のいずれかに該当する場合、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当でないときは、雇止めが認められません。

- ① 過去に反復更新された有期労働契約で、その雇止めが無期労働契約の解雇と社会通念上同視できると認められるもの。
- ② 有期労働契約の契約期間の満了時に当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由があると認められるもの。

### 労働条件に 不合理な格差はないか (労働契約法第20条)

有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることにより不合理な労働条件の相違を設けることを禁止するルールです。

次の3つの観点から、相違が不合理かどうか個々の労働条件ごとに判断されます。

- ① 職務の内容(業務の内容および当該業務に伴う責任の程度)  
↓労働者が従事している業務の内容および当該業務に伴う責任の程度を指します。
- ② 当該職務の内容および配置の変更の範囲  
↓今後の見込みも含め、転勤、昇進といった人事異動や本人の役割の変化など(配置の変更を伴わない職務の内容の変更を含む)の有無や範囲を指します。
- ③ その他の事情  
↓合理的な労使慣行などの諸事情が想定されます。

### ポイント

これらの内容を職場や有期契約労働者に周知することが重要です。

# 電機連合の現状

【図6】電機連合加盟企業における雇用形態別人数[直加盟組合(一括加盟構成組合含む)]



出所：電機連合「雇用形態別労働者の実態に関する調査」(2016年)

多様な雇用形態で働く  
電機産業の労働者  
(雇用形態別人数)

電機連合が2015年に実施した「雇用形態別労働者の実態に関する調査」によると、加盟組合企業で働く労働者は約92万人、そのうちの約24万人(全体の約3割)が有期契約、パートタイムや派遣といった雇用形態で働いています【図6】。

【図7】雇用形態別の労使協議状況

雇用形態	集計		労使協議の付議事項となっている	労使協議の付議事項ではないが、会社からの報告を受けている	労使協議の付議事項でもなく会社からの報告も受けていない	正社員以外はおらず、将来的にも正社員以外を雇う予定はない
	組合数	組織数				
パートタイム・アルバイト	104	186 (100%)	24 (12.9%)	79 (42.5%)	76 (40.9%)	7 (3.8%)
有期契約労働者	100	176 (100%)	18 (10.1%)	80 (44.7%)	68 (38.0%)	13 (7.3%)
嘱託	96	171 (100%)	16 (9.4%)	75 (43.9%)	71 (41.5%)	9 (5.3%)
無期契約労働者	68	110 (100%)	7 (6.4%)	28 (25.5%)	49 (44.5%)	26 (23.6%)
定年後の雇用延長者	110	204 (100%)	61 (29.9%)	108 (52.9%)	32 (15.7%)	3 (1.5%)
派遣労働者	105	197 (100%)	19 (9.6%)	84 (42.6%)	88 (44.7%)	6 (3.0%)
請負企業労働者	96	174 (100%)	14 (8.0%)	14 (8.0%)	88 (49.4%)	15 (8.6%)

出所：電機連合「雇用形態別労働者の実態に関する調査」(2016年)

進んでいない労使協議と組織化(取り組み状況)

電機連合では、これまで法令遵守および均等・均衡処遇の実現に向け、受け入れ時の労使協議の場の設置や労使協議の徹底を推進してきました。受け入れ時の労使協議の設置については、徐々に前進が見られますが、

「労使協議の付議事項でもなく、会社からの報告も受けていない」となっている加盟組合も未だ多くあります【図7】。

また、組織化(組合員化)についても推進していますが、パートタイム・アルバイト、有期契約労働者などでは、ほとんど取り組みが進んでいない状況です【図8】。

【図8】組合員化の状況



出所：電機連合「雇用形態別労働者の実態に関する調査」(2016年)

# 電機連合の考え方

このような法改正状況および電機連合の現状を踏まえ、有期契約労働者の無期転換に関する取り組みや、働き方の多様化に対応した均等・均衡処遇の実現への取り組みについて、電機連合の考え方をまとめています。2017年闘争では、この考え方に沿って各加盟組合で現状把握、具体的な対応に取り組みました。今後、すべての加盟組合で取り組むことを推進します。

## 正社員化および組合員化（組織化）に取り組む 労働契約法第18条（無期転換）対応に関する電機連合の基本的考え方

①無期転換者は**正社員**とする（組合規約上の組合員かつ労働協約上の**組合員**とする）。

②やむを得ず「多様な正社員区分<sup>※1</sup>」を設定する場合には、下記対応とする。

- ①不合理な労働条件がないことの確認…すべての労働条件や職務内容等、同一企業（法人単位）の他の労働者との相違の有無・内容について点検、分析し、当該相違の理由の確認を行う。なお、合理的理由なき格差は認めないものとする。
- ②正社員への転換を推進するための措置（正社員登用制度など）を講ずる
- ③労働協約の変更…労働協約上の組合員として取り扱うよう会社と協議を行い、労働協約を変更する。

④「多様な正社員区分」の組合員化…「多様な正社員区分」は組合規約上での組合員とする<sup>※2</sup>。このため組合員の範囲に、新たに設定する「多様な正社員区分」が対象とならない場合は、追加するための組合規約改訂の機関手続を行う。ユニオンショップ協定締結組合は、その協定の対象とする。

※1：多様な正社員とは、いわゆる正社員（従来の正社員）と比べ、配置転換や転勤、仕事内容や勤務時間などの範囲が限定されている正社員をいいます（括弧内は厚生労働省HPより引用）。

※2：電機連合はかねてより有期契約労働者についても組合員化を進めるよう働きかけてきており、（この働きかけのもとで）もともと組合員であったのであれば、その組合員身分を継続すること。

## 均等・均衡処遇の実現をめざす（同一価値労働同一賃金） 働き方の多様化に対応した均等・均衡処遇の実現に向けた基本的な考え方

### 直接雇用の 非正規労働者に 対する考え方

- ①職種・職務などの**仕事基準**による賃金制度を整備する  
**産業別最低賃金（18歳見合い）**を適用し、上回る水準を確保する  
スキル・能力の高まりが賃金に反映できる**昇給制度**を確立する
- ②仕事の価値を評価 → 正規雇用労働者と**均等・均衡な処遇**を確立する  
※【仕事（職種・職務や職責・役割など）とスキル・能力レベル】  
所定労働時間、雇用契約、仕事が正規雇用労働者と同等・同視 → **均等な処遇**とする
- ③一年以上継続雇用 → **一時金の支給**、均衡な支給基準を確立する
- ④**退職金、各種手当、安全衛生、福利厚生**なども均等・均衡処遇とする
- ⑤**組織化**に取り組む → 労働条件の改善に取り組む
- ⑥**正規雇用への転換**を推進する措置を講ずる

### 間接雇用の 非正規労働者に 対する考え方

- 受け入れ時に考慮すること
  - 雇用者の安定や処遇の改善
  - 技術・技能の向上
  - 労働者保護
  - 派遣・請負事業の健全な成長など
- 主な労使協議事項
  - ①受け入れ理由（必要性）
  - ②業務内容
  - ③規模（人数）
  - ④契約期間
  - ⑤就業場所
  - ⑥契約条件
  - ⑦具体的管理方法
  - ⑧契約会社名
  - ⑨法令遵守の状況（法定最低賃金の適用、社会・労働保険加入）
  - ⑩その他

### 労働諸条件の 均等・均衡処遇の 基本的な考え方

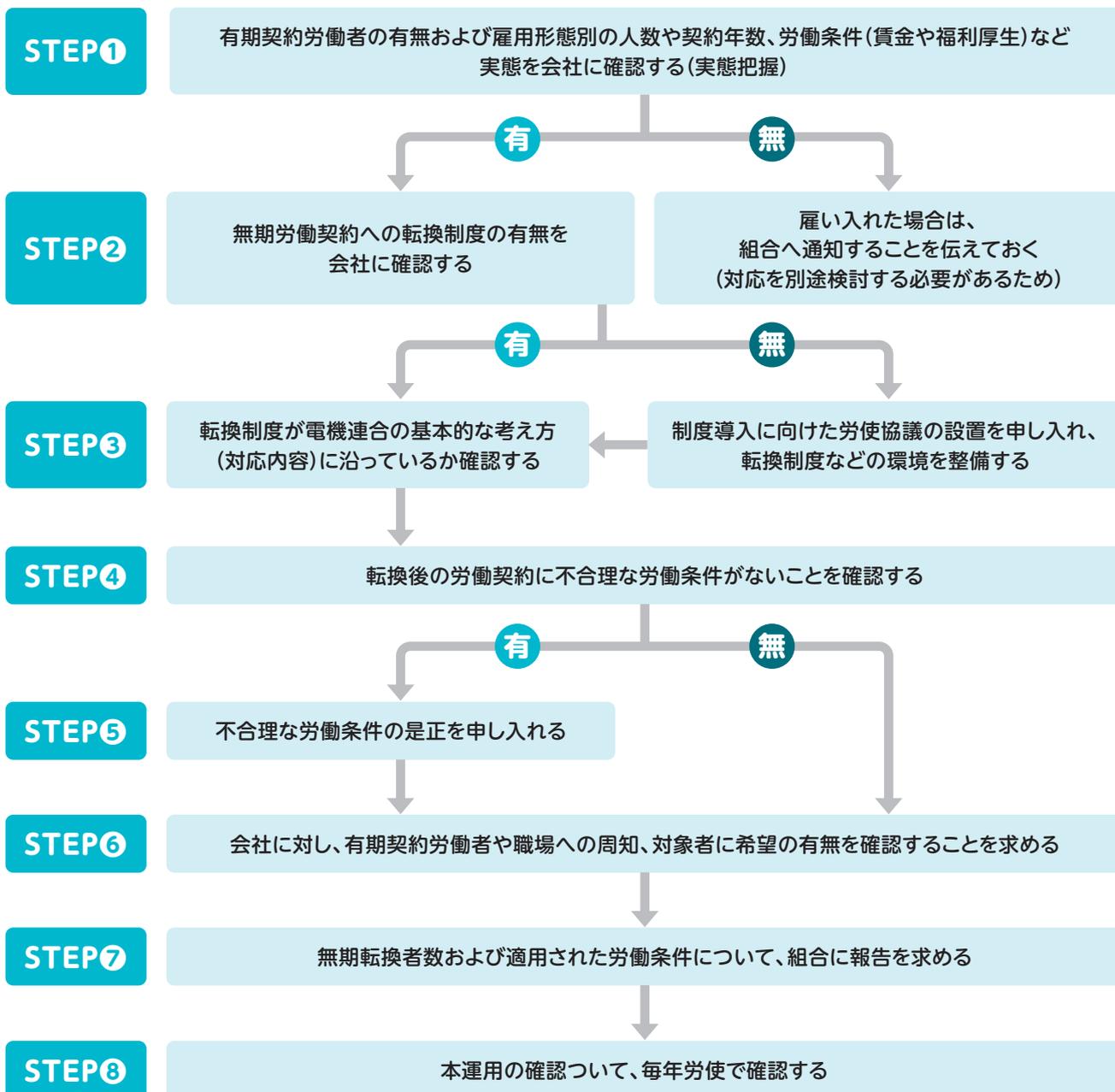
- 働き方にかかわらず**同一の処遇**とする  
通勤手当、出張旅費、食事手当、社内食堂、診療所・ロッカーなどの福利厚生施設、教育訓練、安全衛生、育児・介護休業、病気休業、慶弔休暇、労働災害、通勤途上災害など
- 所定時間や労働日数に比例を基本とする**  
所定労働時間や労働日数に関係がある処遇は、所定時間や労働日数に比例することを基本とする  
→ 基本賃金、一時金、仕事関連手当、有給休暇など ※仕事関連手当は、性格や目的に応じて個別判断
- 退職金、生活関連手当などのその他の労働条件**  
制度の性格や目的を考慮し、合理的理由がない格差がある場合は改善を図る

# どのように取り組むか(進め方)

まずは、労使で改正労働契約法への対応を話し合い、今後の進め方を確認することが重要です。  
特に無期転換のルールは、労働者の申し込みにより権利が行使されます。有期契約労働者や職場に法改正の内容や自社の制度を正しく理解してもらうための周知活動が必要となります。

## 有期契約労働者の無期転換に関する取り組みフロー

無期転換への対応のみならず、すべての有期契約労働者について、  
不合理な労働条件がないことを確認し、労働条件の向上を図る



### その他

- 無期転換対象者以外の有期契約労働者についても、不合理な労働条件がないか確認する。
- 無期雇用と実質的に異なる労働者については、5年を待たずに無期転換とするよう会社に働きかける。
- 有期契約労働者の組織化(組合員化)もあわせて取り組みを進める(次ページ参照)。

## 組織化へのすすめ

正規労働者、非正規労働者（パートタイム労働者・契約社員）など雇用形態が違って、同じ職場で働く仲間という意味では何ら違いはなく、公平・公正な職場づくりが欠かせません。安心して、そして安全にお互いが支え合いながら、職場全体で一体感を持っていきいきと働くことのできる職場であれば、働きがいが一層高まり、そして幸せを感じることができます。

従業員が幸せを感じることができる職場づくりをめざして、非正規労働者の組合員化に取り組みましょう。

### 非正規労働者の組合員化の目的

- 1 仲間意識・一体感のある職場
- 2 公平・公正な職場
- 3 安心、安全に働ける職場
- 4 働きがいのある職場

### 組合員化のスタイル

- スタイル①** 組合規約上の組合員とすると同時に、労働協約上の組合員とする
- スタイル②** 組合員の範囲を拡大し、組合規約上の組合員とする
- スタイル③** 非正規労働者だけの労働組合を結成する

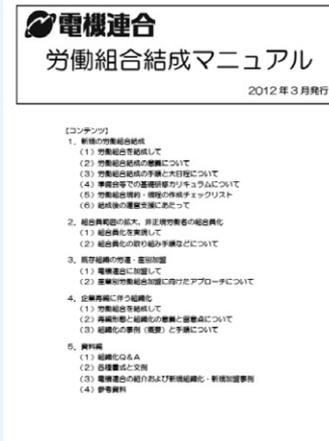
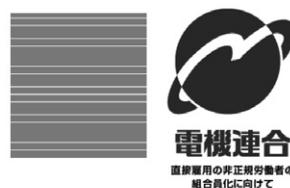
組合員化のスタイルとして、左記の3つがあります。それぞれの状況に応じて取り組みましょう。

なお、電機連合では、組織化の取り組みを進めるための「労働組合結成マニュアル」をYOU・Iネットに掲載しています。また、基本的な流れや留意点をまとめた冊子「直接雇用の非正規労働者の組合員化に向けて」も作成しています。ぜひ、活用ください。

## おわりに……

電機産業が魅力ある産業として持続的に発展していくためには、電機産業で働くすべてのとともに働くパートナーの雇用の安定と処遇の改善を図ることが大切です。

電機連合は、2017年闘争で「非正規労働者の雇用の安定と処遇の改善に関する要請書」（2017年3月11日）を経営側に手交しました。今後は、正社員化および組合員化に向け、すべての加盟組合での取り組みを推進していきます。また、政策・制度の要求としても、連合・金属労協（JCM）と連携して政党・省庁への働きかけを行います。



「直接雇用の非正規労働者の組合員化に向けて」(冊子版)

「労働組合結成マニュアル」  
(YOU・Iネット掲載)