

企業と雇用システム

2017年1月6日

第13回

まとめ1

日本的雇用慣行と非正規化



高田好章

最近の新聞記事から

違法残業社名の公表拡大

厚労省 過労死防止へ対策

厚生労働省は26日、過労死防止の緊急対策をまとめた。違法な長時間労働を社員にさせていた企業の社名を公表する対象を広げ、違法残業が相次いで見つかった企業について、本社を対象に全社的な是正指導を実施することなどが柱。来年1月以降、順次運用を始める方針だ。

▼6面⇨パワハラ防止策も

同日開いた厚労省の「長時間労働削減推進本部」の会合で、「『過労死等ゼロ』緊急対策」として打ち出した。広告大手の電通で、新入社員の高橋まつりさん(当時24)が過労自殺し、9月末に労災認定されたことを受けてまとめた。

同日開いた厚労省の「長時間労働削減推進本部」の会合で、「『過労死等ゼロ』緊急対策」として打ち出した。広告大手の電通で、新入社員の高橋まつりさん(当時24)が過労自殺し、9月末に労災認定されたことを受けてまとめた。

■「過労死防止緊急対策」の主な内容

長時間労働の防止策

- ◆労働時間の適正把握を徹底するため、実労働時間と自己申告が違う場合、企業に実態調査をさせる
- ◆違法残業などによる是正勧告を年間に複数の事業場で受けた企業に対し、本社の幹部を直接指導
- ◆是正指導段階での企業名公表の要件に、違法な長時間労働による過労死や過労自殺(未遂含む)の発生を追加
- ◆残業時間の上限を労使協定(36協定)で定めていない企業への指導を徹底

メンタルヘルス対策・パワハラ防止策

- ◆精神障害の労災認定が3年間に複数あった企業の本社に特別指導。過労自殺を含む場合は改善計画を策定させる
- ◆月100時間超の残業をした社員の情報を産業医に提供することを企業に義務づけ

その他の取り組み

- ◆経団連など経済団体に対し、違法残業の防止や短納期発注の是正などを緊急要請

昨年5月以降は、大企業を対象に「月100時間超の違法残業が1年間に3事業場で見つかった場合」は送検前の段階でも公表するよう基準を見直していたが、この基準に従って社名が公

表された企業はわずか1件にとどまる。

厚労省によると、2015年度に月80時間以上の残業をして過労死・過労自殺と認定された人は151人。月100時間超の違法

企業名の公表基準

- ・書類送検
↓
- ・大企業で
月100時間違法残業
年間3事業場： 1件
↓ 今回
- ・過労死発生で
別事業所でも過労死
又は
月100時間違法残業

※1件でも過労死発生
で公表すべし：森岡氏

仕事のために命を落とさないで

電通過労自殺 母親が手記

広告大手、電通の新社員で1年前に過労自殺した高橋まつりさん(当時24)の母、幸美さん(53)が、まつりさんの命日の25日にあわせ、手記を公表した。娘の死をきっかけに長時間労働の是正に向けた社会的関心が高まっていることに触れ、日本人の働き方を変えていくために、働く人一人ひとりの意識を変えてほしいと訴えている。

まつりさんは東大文学部を卒業後、昨年4月に電通に入社。昨年10月以降に業務が大幅に増え、労働基準監督署が認定した1カ月(10月9日～11月7日)の時間外労働は約105時間にのぼった。上司から君の残業時間は会社にとって無駄などと言われてもいた。このごろうつ病を発症したとみられる。睡眠時間が1日2時間程度、1週間で10時間ほどのこともあった。

都内の女子寮で身を投げ、自ら命を絶った。長時間の過重労働が原因で過労自殺に至ったとして、今年9月末に労災が認められた。電通は10月から、午後10時に本社ビルを一斉消灯し、深夜残業を原則禁止した。11月には、違法な長時間労働がはびこっている疑いが強まったとして、厚生労働省の強制捜査を受けた。法人としての電通と関係者の書類送検に向けた捜査が、いまも続く。(千葉卓朗)



高橋まつりさん(左)と母幸美さん=2013年5月、中国・万里の長城で撮影、幸美さん提供

高橋まつりさんの母、幸美さんの通り。

まつりさんの命日を迎えました。去年の12月25日クリスマス

イルミネーションできらきらしている東京の街を走って、警察署へ向かいました。嘘であってほしいと思いがら…。前日まで大好きな娘が暮らしている、大好きな東京でした。

あの日から私の時は止まり、未来も希望も失われてしまいました。息をするのも苦しい毎日でした。朝目覚めたら全て夢であってほしいと、いまも思い続けています。

まつりは、あの日どんなに辛かったか。人生の最後の数か月がどんなに苦しかったか。

まつりはずっと頑張ってきました。就職活動のエントリーシートของตัวเองPRの欄に、「逆境に対するストレスに強い」と書いていました。自分が困難な境遇にあっても絶望せずあきらめないで生きてきたからです。10歳の時に中学受験をすることを自分で決めた時から、夢に向かって努力し続けてきました。

凡才の私には娘を手助けで

最近の新聞記事から

電通の石井直社長(65) 者会見で、2017年1月 同社の女性新入社員、 が過労自殺した問題で厚 は28日、都内で開いた記 で辞任する意向を表明し 高橋まつりさん(当時24) 生労働省東京労働局が同

電通社長が来月辞任

長時間労働の疑い 書類送検で引責

2016-12-29日経新聞

電通を書類送検

長時間労働 労基法違反の疑い

東京労働局

電通の女性新入社員が過労自殺した問題で、厚生労働省東京労働局は28日、社員に違法な残業をさせていたとして、労働基準法違反の疑いで法人としての同社と幹部1人を書類送検した。違法な長時間労働が常態化しているとみられる同社の労働実態の全容を解明するため、他の幹部の関与などを含め引き続き捜査する。

異例のスピード捜査

違法残業による書類送検は、残業時間を特定するに多数の資料の分析が必要で、一般的に強制捜査から半年以上かかると思われる。今回は1カ月半という異例のスピードだった。

過労自殺で亡くなった 高橋まつりさん(当時24) は、9月30日に労災認定を受けた。これを踏まえ、東京労働局などは10月、東京本社や3支社などに「臨検監督」と呼ぶ任意の立ち入り調査を 行った。 その結果、複数の部署で労使協定の上限を超える違法残業の疑いが浮上した。東京労働局は11月に強制捜査に切り替え、押収した社員の勤務関連の資料を分析した。社員

の出入りを記録する「入退館記録」と会社への申告が大幅に食い違う事例が判明した。同社では高橋さん以外にも、1991年に男性社員(当時24)が過労が原因で自殺。遺族が提訴

2016-12-28日経新聞(夕)

電通社長「ざんきに堪えず」



記者会見する電通の石井社長
⑨ら(28日、東京都中央区)

過重労働、遺族に謝罪 年末 職場は慌ただしく

社員の過労自殺を巡る電通の違法残業事件は28日、経営トップの引責辞任に発展した。同社は捜査を受けて「10時消灯」など長時間労働を見直す姿勢を打ち出してきた。だが、世界屈指の大手広告会社の多忙さは相変わらず。仕事量が減らない中で深夜に及ぶ残業はできない。年内最終営業日の同日も社員らは退社時間まで業務に追われた。(1面参照)

石井直社長は午後7時から東京・日本橋で問題発覚後、初めての記者会見に臨んだ。張り詰めた空気が漂う中、壇上上がった石井社長は直立ち「労働根絶の決意を強調したまま「新入社員の過重労働を阻止できなかったのは、ざんきに堪えない」と話し、「亡くなった高橋まつりさん(当時24)の遺族に謝罪。消え入りそうな声で来年1月に辞任する意向を表明すると一斉にカメラのフラッシュがたかれた。1時間半に及んだ会見中、石井社長は終始険しい表情。「働き方全てを見直す」「不退職の決意で改革を進める」と過重労働根絶の決意を強調したが、高橋さんの母親が25日に公表した手記に「以前に意識を変えないといけない」と痛感した」と顔をゆがめた。「プロフェッショナルリズムや120%の結果を

「企業習慣変わ

長時間の残業は日本企業が抱える共通の問題だ。多くの職場が仕事納めを迎えた28日、ビジネス街では今後の「働き方改革」に期待する意見や、現状の厳しさを訴える声が聞かれた。

大阪府内のシステム開発企業に勤める中野茂さん(48)は、電通の書類送検

街の会社員ら

について、事件の主体の労働者という感覚は、社員自身の会社業時間を減らす間労働を減らす通達があ

最近の新聞記事から

捜査は
まだまだ続く

しかし、
そもそも
この違法捜査は
36協定違反
であって
直接
長時間労働に
対してではない
(70時間)

※36協定で
時間を長くとれば
どうなるのか

残業過少申告も立件へ 電通過労自殺で労働局

電通の新人女性社員が過労自殺した問題で、厚生労働省東京労働局は29日までに、残業時間を短く申告する「過少申告」についても立件する方針を固めた。長時間労働だけでなく、過少申告による残業代の不払いも社内でも常態化していたとみて、年明け以降、捜査を本格化する。

同労働局は28日、法人としての電通と、過労自殺した高橋まつりさん(当時24)の上司だった幹部1人を労働基準法違反容疑で書類送検した。書類送検容疑は、高橋さんと男性社員に2015年10～12月、労使協定の上限を超える違法な残業をさせた疑い。

高橋さんは月105時間間の残業をしていたとして労災認定を受けたが、会社には労使協定の上限(70時間)ぎりぎり申告していた。電通も高橋さんが賃金不払い残業を行っていたことを認めている。

残業時間を過少に申告し、賃金が不払いなら労基法に違反する。同労働局は、過少申告が上司の指示で行われていたかどうかといった点を検査。高橋さん以外の社員につ

最近の新聞記事から

ネット広告不正
電通の調査報告
1月下旬以降に
広告大手の電通のインタ
ーネット広告業務を巡り、
過大請求などの不正取引が
見つかった問題で、電通は
26日、年内めどとしていた
社内調査の結果報告が来年
1月下旬以降になると発表
した。確認作業が想定より
多く、10月以降に深夜残業
を原則禁止するなどしたこ
とが影響したとみられる。
電通は9月下旬、ネット
広告で、担当者が広告主に
閲覧回数を虚偽報告した
り、依頼内容と違う期間に

表示させたりする不正取引
が633件(約2億3千万
円分)あったと発表。記録
が残る2012年11月以降
の取引実態を調べ、年内に
まとめる予定だった。

電通は同日、その後の調
査経過を踏まえたうえで、
「現時点では当社の業績に
重大な影響が生じるとは認
識していません」とのコメ
ントを出した。

そもそも
仕事量と
技量に見合う
人員を
配置していなかった
のではないか

最近の新聞記事から

過労死が
ここでも

雇用関係の
ない企業にも
責任

ファミマ過労死訴訟和解 本部・店主が遺族に解決金

コンビニエンスストア大手「ファミリーマート」の加盟店で働いていた男性従業員（当時62）が死亡したのは、長時間労働による過労が原因として、遺族が同社と店主に損害賠償を求めた訴訟が大阪地裁で和解した。連帯して解決金計4300万円を支払う内容で、フランチャイズ本部が雇用関係を直接ない加盟店の従業員との労災に関し、解決金の支払いに応じるのは極めて異例。

遺憾の意を表明する▽加盟店や従業員と適切な関係を築き、信頼される企業となるよう不断の努力をする——ことが盛り込まれた。訴状によると、男性は2011年から大阪府大東市の加盟店で勤務。12年からは店主に指示され、店主が経営する同府門真市の別の店でも働くようになった。掛け持ち勤務をしていた同年12月21日夜、男性は大東

ファミマ店員過労死 和解 大阪地裁 本部・店が解決金4300万円

コンビニエンスストア「ファミリーマート」のフランチャイズチェーン（FC）加盟店の男性従業員（当時62）が勤務中に事故死したのは、月200時間を超える時間外労働の過労が原因だとし、遺族が計約5800万円の損害賠償を求めた訴訟は30日までに、大阪地裁（福田修久裁判長）で和解が成立した。ファミマと店主が連帯して解決金計約4300万円を支払う。

和解は22日付。和解条項には①店主が長時間労働をさせたことを遺族に謝罪②ファミマは長時間労働の中で事故死したことに遺憾の意を表明③ファミマは加盟店やその従業員と適切な関係を築き、社会から信頼される企業となるよう努力する

——ことが盛り込まれた。訴状によると、男性は2011年から大阪府大東市の店舗で働き、店主に命じられて12年からは同府門真市の店舗を掛け持ち勤務した。同年12月、店内で脚立に上っているときに意識を失って転落し、頭を打って13年1月に死亡した。事故前の半年間の時間外労働は月当

たり218〜254時間だったという。原告で男性の妻は「家族思いでまじめだった夫

2016-12-31日経新聞

2016-12-31朝日新聞

最近の新聞記事から

便利すぎる社会 ゆとり必要

主婦 安達 節子

(滋賀県 63)

ファミリーレストランが24時間営業をやめるといふニュースをテレビで見た。他にも営業時間を短縮する動きがあるという。長時間労働や過労死が問題になる中、それでも対応が遅いと感じる。もどかしさでイライラした。

私は1953年生まれ。まだまだ便利さが行き届かない時代を経てきて、今でもお天道様があるうちに何事もやりくりする生活が当たり前の毎日だ。

24時間営業の意義はおおむね深夜早朝

勤務の人の利用であろう。だったらその働き方から検討するのが筋である。これまで経済優先で目いっぱい締めつけてきたゼンマイのネジをゆっくり緩めるべき時期だ。そのゆとりこそが心身ともに健康な個人、健全な社会を生み出すだろう。

世間のニーズは時に過大になる。誰かの心身の犠牲のもとで「便利」を享受し続けてよいものだろうか。今のような便利すぎる社会が本当に必要か、各界で検証して欲しい。

24時間営業
便利だが、
そこには
必ず
働いている
人達がいる

働く人達に
やさしい社会の
在り方とは…

最近の新聞記事から

経団連の榊原定征会長は日本経済新聞などの新春インタビューで、労働時間ではなく成果に応じて給与を決める「脱時間給制度」の導入が「働き方改革の重要な柱だ」と述べた。経済・外交面では米国を重視し、自由貿易の重要性を訴える考えを強調した。

—2017年の日本経済の見通しは。「16年後半から回復の兆しが出てきた。トランプ次期米大統領は産業促進的な政策で米国経済を強化する。ポジティブな要因に期待して来年の世界経済が順調に回復する

「脱時間給制度」働き方改革の柱

榊原経団連会長に聞く



中では、(日本経済も)1歩も2歩も階段を上がるようにしたい。円相場はリーズナブルなところで安定するのが大事だ」

—長時間労働をどう是正していきますか。

「(残業時間を規制する)36協定は事前協議すれば無制限に残業ができてしまうので、見直しが必要だ。ただ繁忙期については配慮してほしい」

「(脱時間給制を盛り込んだ)労働基準法改正案は働き方改革の重要な柱だ。いまの改正案では対象が年収1075万円以上の人で、きわめて少ない。年収基準を下げて対象を広げるべきだ」

「欧米ではこういった賃金制度が一般的だ。導入すれば日本でも女性の活躍や高齢者の就労につながる。項目を進めてほしい」

「遅いと思っっているのは規制改革だ。経団連が要請した項目の3割程度しか進んでいない。社会保障改革は工程表の全ての項目を進めてほしい」

「1日単位の規制業務に問題」長時間労働見直し

経団連の榊原定征会長は2016年末の朝日新聞などのインタビューで、政府が検討する長時間労働の見直しについて、「産業界の実態に合わせ慎重な対応が必要」と語った。退社から翌日の出社まで一定の休息時間を確保する「インターバル規制」の導入などを牽制した。

— 電通社員の過労自殺問題では、月1000時間を超す時間外労働が批判された。政府は、榊



経団連会長
榊原定征氏

原氏も加わる「働き方改革実現会議」で長時間労働の是正を進め、自民党はインターバル規制の導入などを検討する。

榊原氏は「1日単位で規制をかける」と業務の継続性に問題が出てくる。研究開発やクレーム処理などの仕事は、集中して作業をした方が効率上がる。仮に義務化されれば、産業活動を阻害する」と語った。

また、「仕事によって異なる繁忙期に配慮してほしい」とも話し、一律に勤務時間に制限をかけることには慎重な姿勢を示した。(編集委員・堀籠俊材)

「(退社から翌日に出勤するまで一定時間を設ける)インターバル規制の義務化は、産業界の実態と合わない」

— 脱時間給制度をどう考えていますか。

「(脱時間給制を盛り込んだ)労働基準法改正案は働き方改革の重要な柱だ。いまの改正案では対象が年収1075万円以上の人で、きわめて少ない。年収基準を下げて対象を広げるべきだ」

「欧米ではこういった賃金制度が一般的だ。導入すれば日本でも女性の活躍や高齢者の就労につながる。項目を進めてほしい」

「遅いと思っっているのは規制改革だ。経団連が要請した項目の3割程度しか進んでいない。社会保障改革は工程表の全ての項目を進めてほしい」

◎今回のテーマ



まとめ1：日本的雇用慣行と非正規化

これまで12回にわたって見てきた「企業と雇用システム」を振り返り、特に重要である4つの項目を取り上げて、2回にわたってまとめの講義を行います。

最初に

「**日本的雇用慣行**」と「**労働者の非正規化**」を取り上げ、それぞれの要点・問題点などを整理します。

次回は、

「**長時間労働と働きすぎ**」と「**性別分業・女性労働**」を取り上げます。



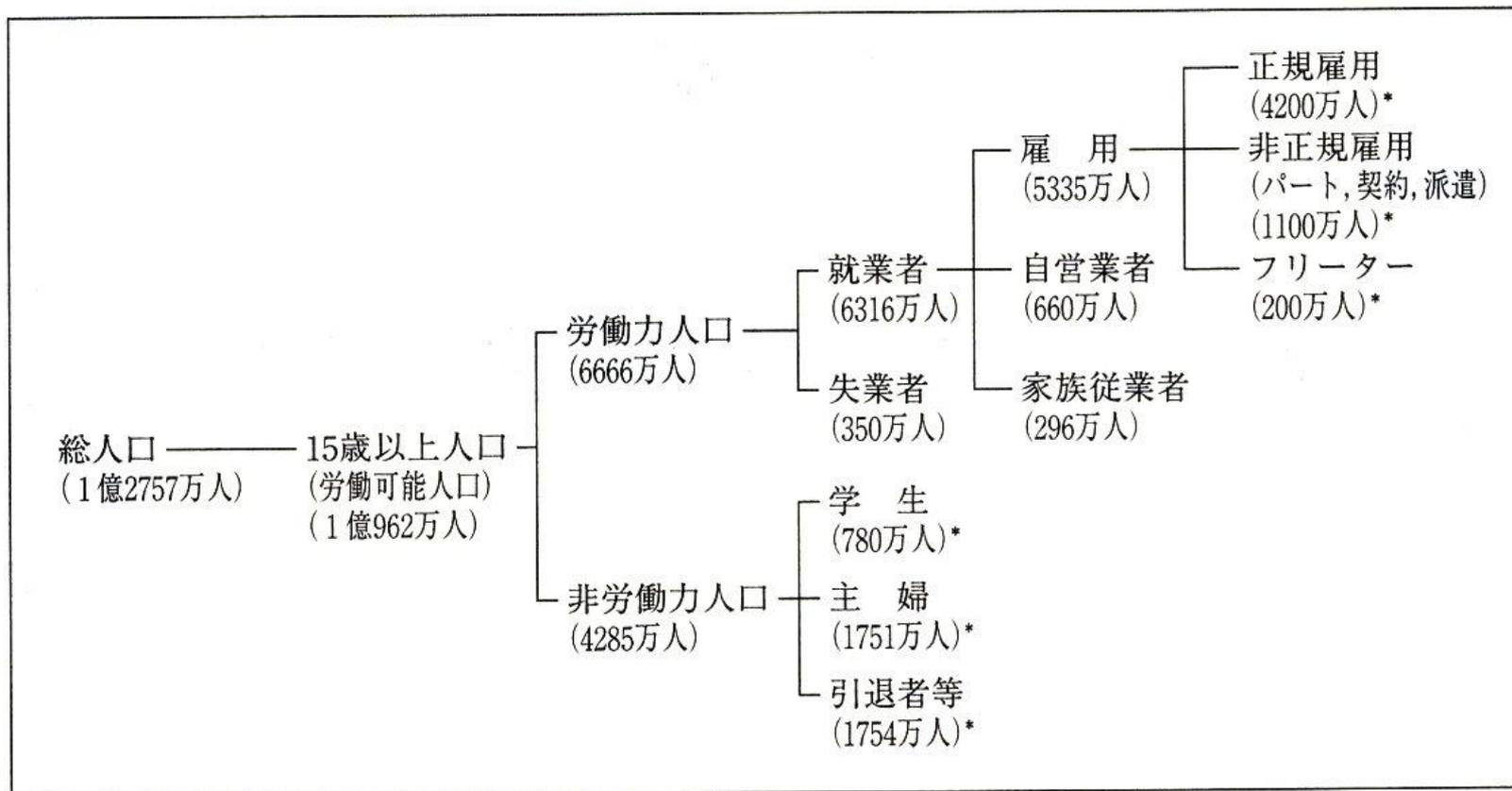
日本的雇用慣行とは

復習編



労働力(働く人)の構成

図3-1 日本の労働力の形態

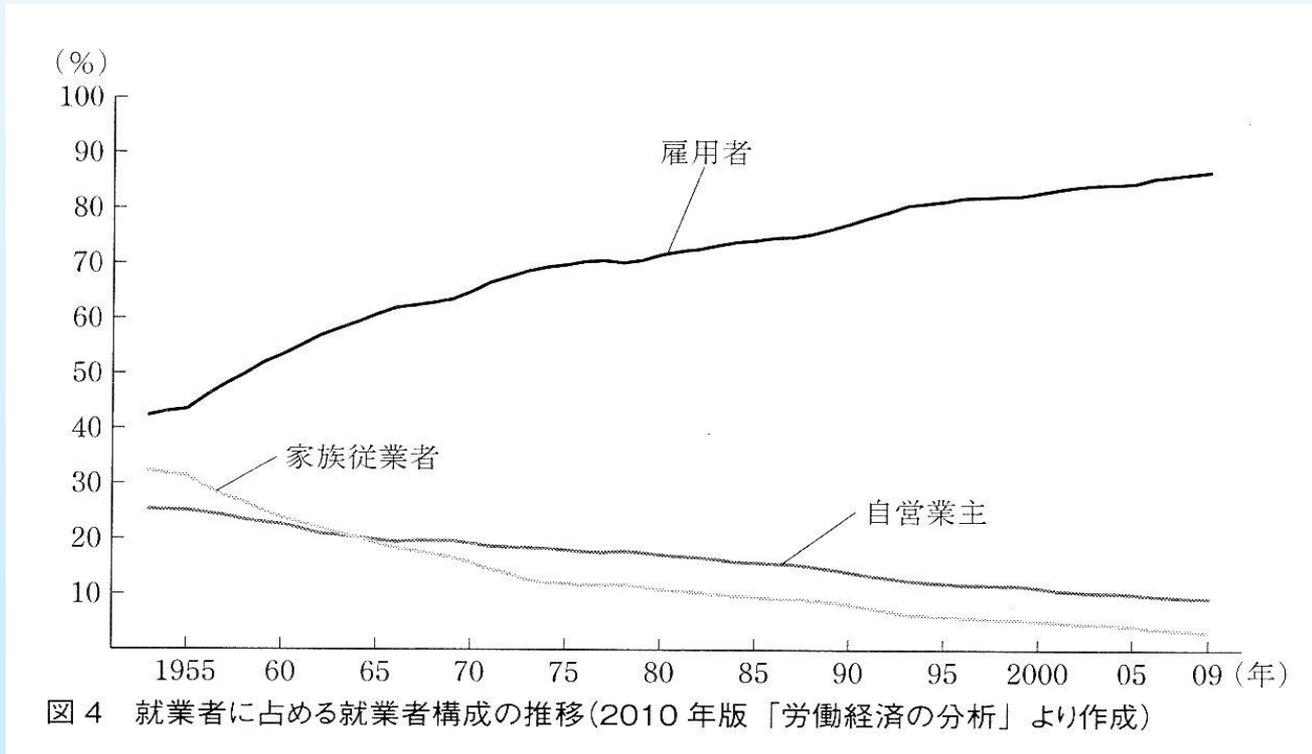


注：*印は他の資料からのおよその推定額なので、合計額は一致しない。

資料出所：総務省統計局「労働力調査」2003年

自営業者と雇用者の変化

自営業者が急速に減っている：
1955年には25%、2009年には10%対して、
雇用者は40%強から、80%以上に
ほとんどの人が働く場合には、雇用者となる



日本型企业社会と企业システム、企业中心社会

企业中心社会 それを示す用語

「会社人間」

「企业戦士」

「单身赴任」



戦後の高度成長

実質成長率

1960年から65年 11.7%

1965年から70年 10.5%

現在は、1%を切るときもある：2015年 0.47

1960年
経済成長が
すべてに優先する：
所得倍増計画

表 2-1 戦後日本の経済成長
(1955～1990)

(実質成長率, 年平均%)

	日 本	アメリカ
1955～1960	7.6	3.2
1960～1965	11.7	4.1
1965～1970	10.4	4.6
1970～1975	7.2	2.7
1975～1980	4.7	3.3
1980～1985	3.9	1.9
1985～1990	4.5	1.9

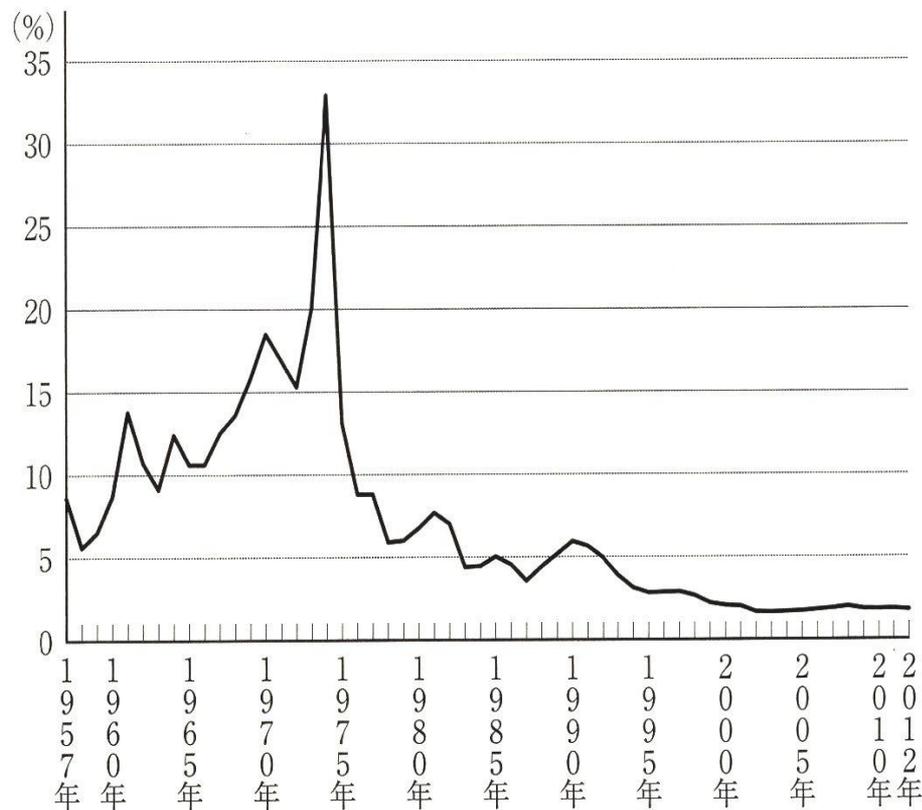
(出所) 経済企画庁『国民経済計算年報』, 日本銀行『日本経済を中心とする国際比較統計』。

経済成長第一主義の定着

実質賃金の上昇

春闘で物価上昇率を超えるベースアップ

図5-1 春闘の賃上げ率の推移

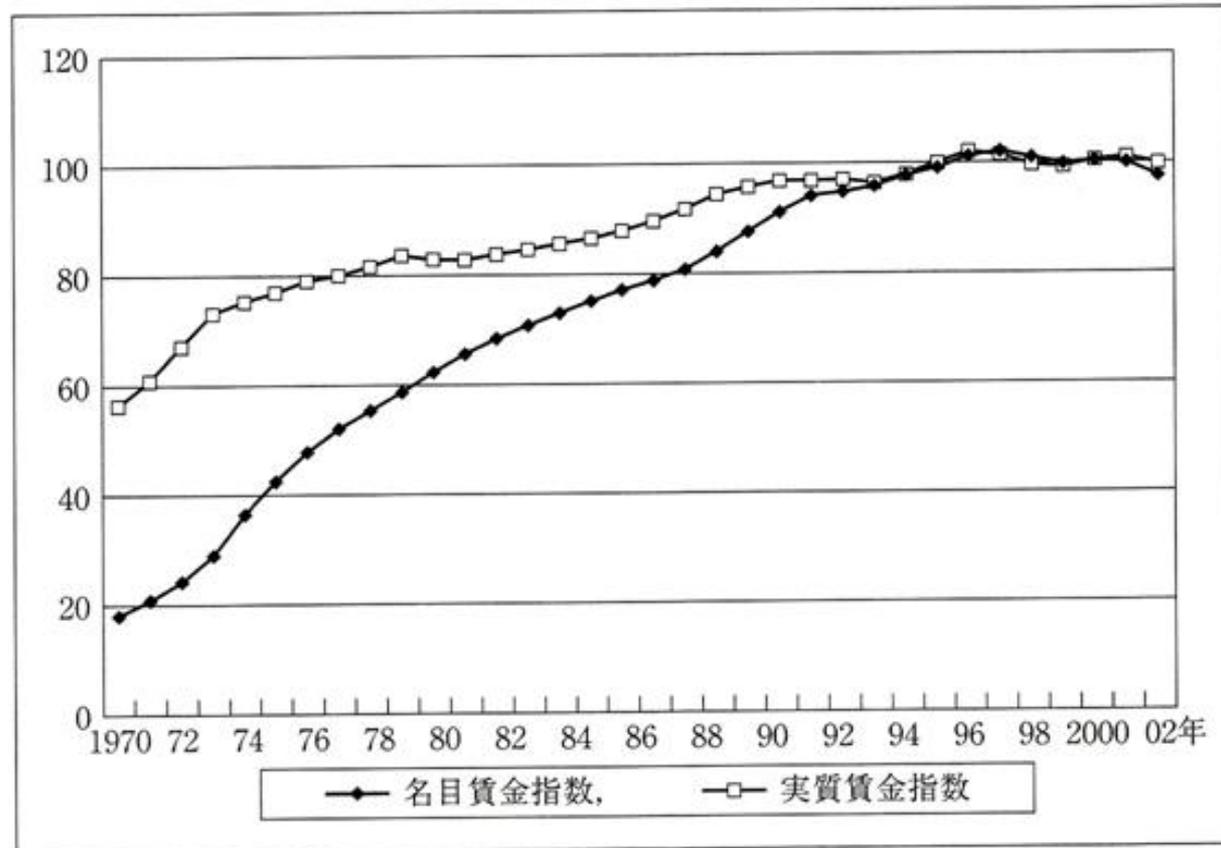


資料) 厚生労働省労使関係担当参事官室「民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況」

経済成長第一主義の定着

実質賃金の伸び

■ 図 3-8 賃金指数の推移



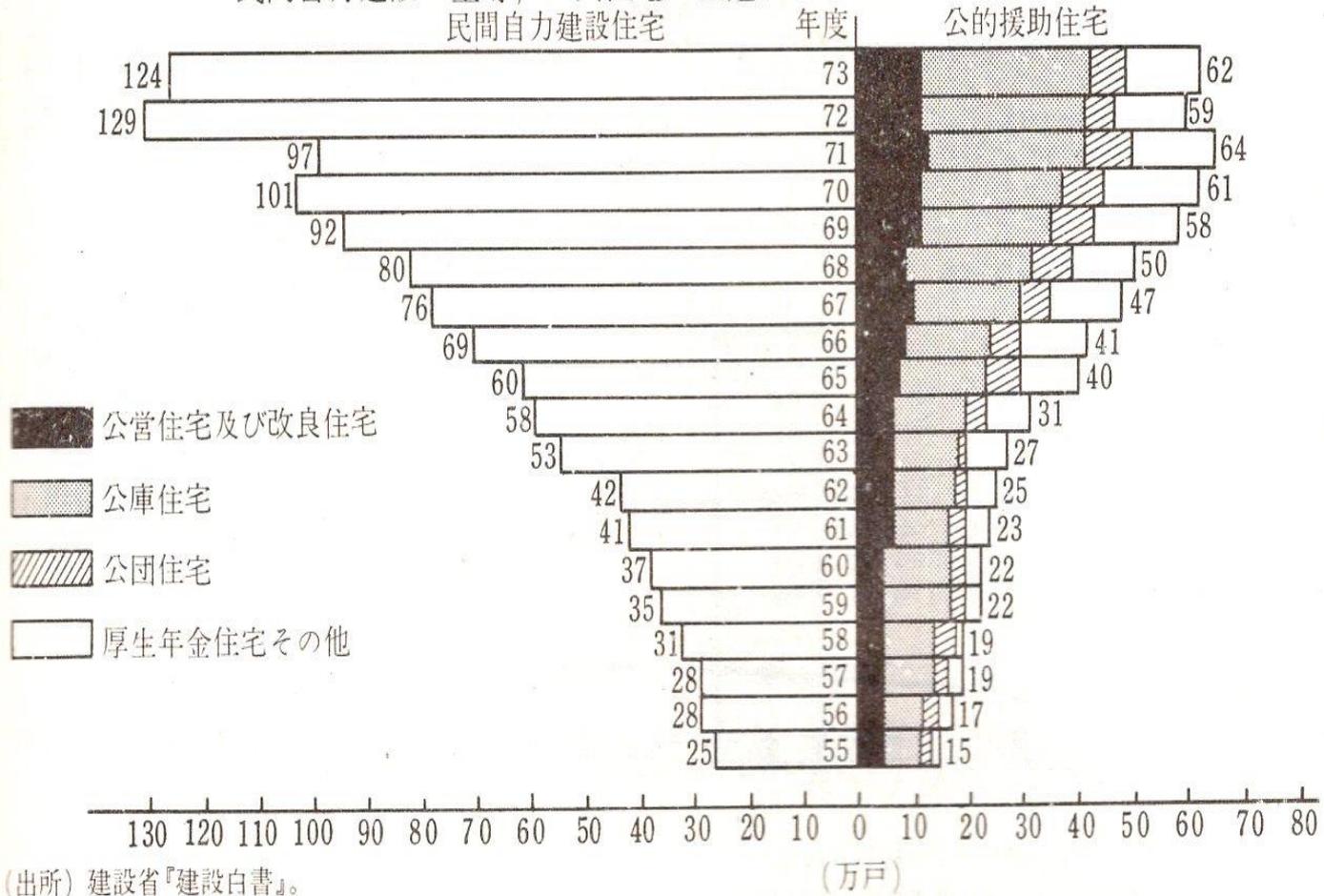
注：現金給与総額の系列。2000年を100と置いたもの。

資料出所：厚生労働省「毎月勤労統計」

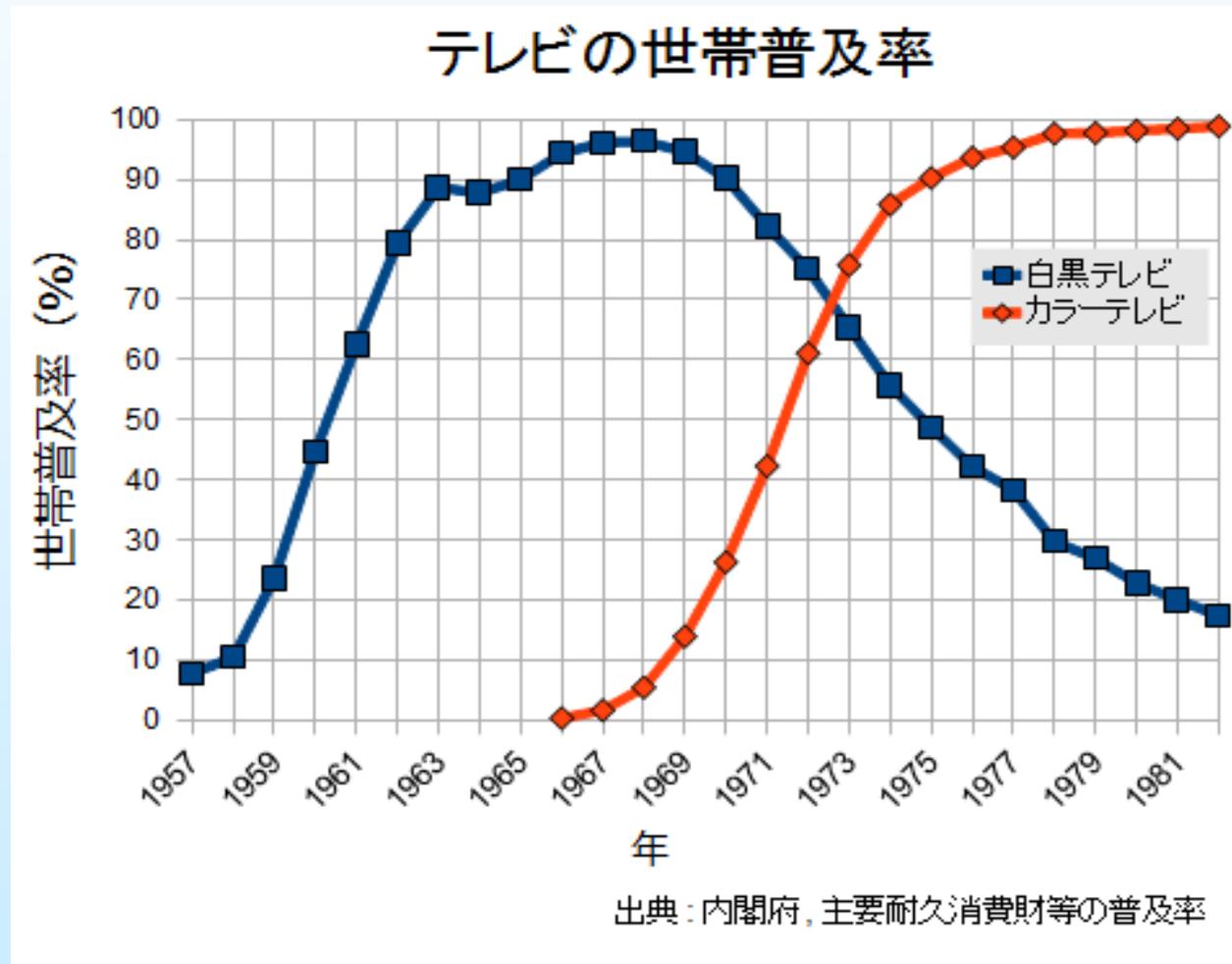
住宅建設

G-2-1 戦後の住宅建設実績戸数

—民間自力建設の主導，公共住宅の立遅れ—



テレビ普及率：自動車も



アメリカ型生活様式と日本的企業主義



アメリカ型生活様式

1960年代

テレビ、電気洗濯機、電気冷蔵庫の普及

1970年代

3C:カラーテレビ、乗用車、クーラー 普及

消費主義へ:アメリカ的生活様式へ



日本的雇用慣行：日本的雇用システム



このような高度成長の中で、

終身雇用

年功序列賃金、企業内福祉：

企業内労働組合

という、

日本的雇用慣行（日本的雇用システム）の下で、
企業中心社会が完成していった

※ただし、それは、大企業の正社員に対してのみ

企業中心主義へ



高度成長がおわっても続く

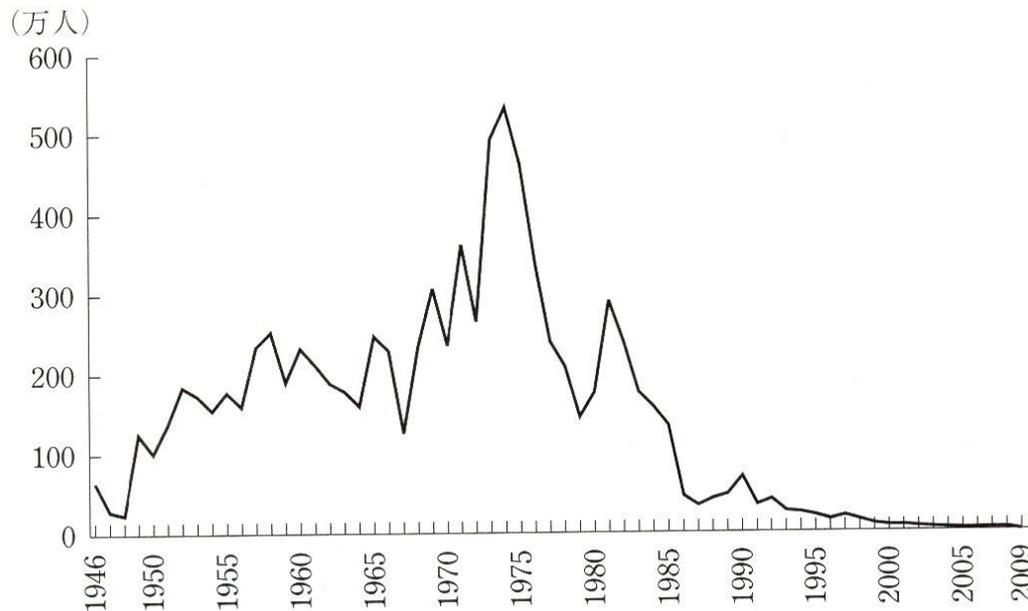
第1次オイルショック不況：1973年・74年
経済危機→雇用不安：

労働者の成長志向と企業主義的傾向が強まる：
企業中心社会が形成される：
働きすぎ社会・過労死社会とかかわる、

企業中心主義へ

労働組合はストをしなくなってきた：
70年代から減り、80年代はますます減少：
世界で珍しいストなし国になる(ストレス社会)

図 1-6 労働争議参加人数の推移 (1946~2009年)



(出所) 図 1-5 に同じ。

(注) 争議件数はストライキ, サボタージュ, ロックアウト, 業務管理等の合計。

日本的雇用慣行とは

まとめ編



日本的雇用慣行とは



* 3つの**特徴**・要素:

終身雇用 あるいは **長期雇用**

年功賃金 あるいは **年齢別賃金体系**

企業別労働組合 あるいは **企業内労働組合**

日本的雇用慣行とは



終身雇用(長期雇用)・年功賃金・企業別労働組合
それぞれの特徴の内容:

- ・終身雇用: 新卒を採用し同じ企業で定年まで働くこと
- ・年功賃金: 年齢とともに賃金上がる賃金体系
- ・企業別労働組合: 企業を単位として労働者を組織された組合
- ・1960-70年代の高度成長の中で、
日本的雇用慣行といわれる
終身雇用・年功賃金・企業別労働組合
が形成された

日本的雇用慣行の要点・論点



* その問題点:

- ・ひとつの**制度**ではなく**慣行**と言われるものである
- ・この雇用慣行はすべての企業にあてはまるものではなく、**大企業の男性正社員**に限られる
- ・特に終身雇用は**中小企業**にはあてはまらない
- ・**非正規労働者**は有期雇用で低賃金のままであり、働いている企業の労働組合には一般的には入れない

日本的雇用慣行の要点・論点



* その問題点:

- **女性労働者**は大企業ではこれまで若年で退職するため、この雇用慣行からは対象外であった
- 大企業の男性正社員であっても
中高年になると子会社や関連会社に出向・移籍することがあり、昇進して定年まで勤めあげる労働者は少数である
- したがって、この雇用慣行が実際にあてはまる労働者は限られた**少数者**に留まる

日本的雇用慣行の要点・論点



* その問題点:

- ・この雇用慣行は**高度成長期**にみられたものであり、現在は**解体**の方向にある
- ・しかしこの雇用慣行はいまだに日本の社会・企業において**意識(慣習)**として根強く残っている
- ・この雇用慣行から**非正規労働者問題**、**長時間労働問題**、**性別分業問題**が生じた
- ・この雇用慣行が**会社人間**・**企業戦士**・**単身赴任**などの用語にみられる**企業中心社会**を生み出した

日本的雇用慣行の要点・論点



* その問題点:

- ・ **企業中心社会**とは生活の中心が企業にあり、
個人を中心にではなく企業を中心に生きていくこと
- ・ 企業中心社会は、**男性は会社、女性は家庭**ということを前提にしていた
- ・ 特に企業中心社会に基づく**長時間労働**によって、**過労死**の問題が生じさせてきた
- ・ 企業中心社会が**公害・自然破壊**なども問題をも、もたらした

非正規労働者の状態、 その原因、問題点

復習編



就業者の状態



- ・自営業者・家族従業者：
30年間で800万人減少 → 雇用者へ
規制緩和：小売業：大規模店舗法廃止（2000年）
- ・正規労働者：
15年間で550万人増加、97年ピーク
その後の減少で、2012年にもとに戻る
- ・非正規労働者：
30年間で1300万人強増加
特に、97年以降 780万人増加

※「就業構造基本調査」による

「就業構造基本調査」：5年に1回：調査項目詳細：100万人

「労働力調査」：毎月調査：上記より項目少ない：4万人

非正規労働者とは

雇用期間：有期、勤務時間：短時間
のいずれか：不安定な雇用状態



正規労働者 ⇔ 非正規労働者

1) 雇用期間：

期間の定めない雇用 ⇔ 有期雇用・短期雇用

2) 勤務時間：

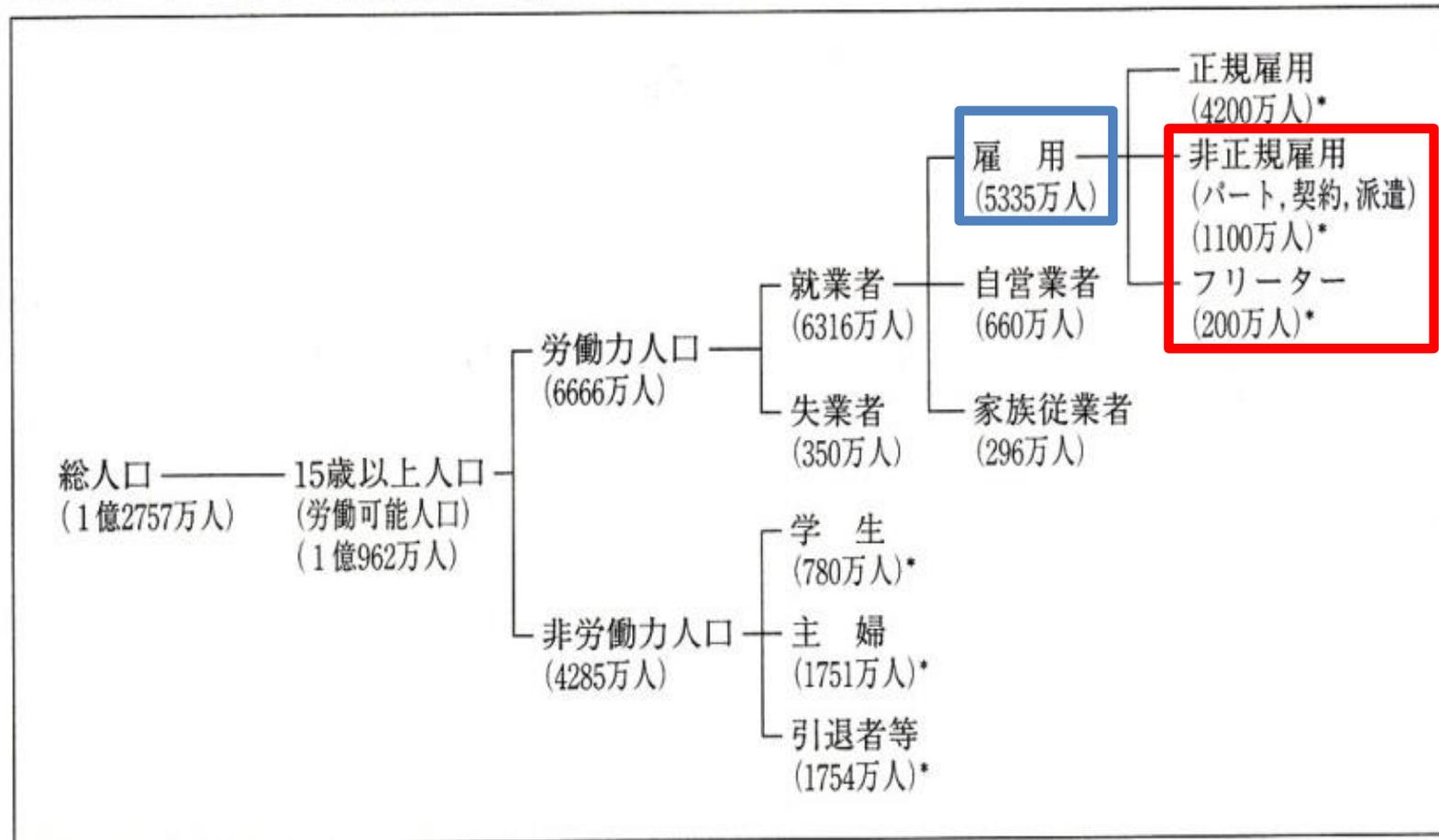
フルタイム ⇔ 短時間

※2つのいずれか

3) 直雇用(「直接雇用」) ⇔ 外部雇用(「間接雇用」)
も最近は入ってくるかも？

日本の労働力構成

■図 3-1 日本の労働力の形態

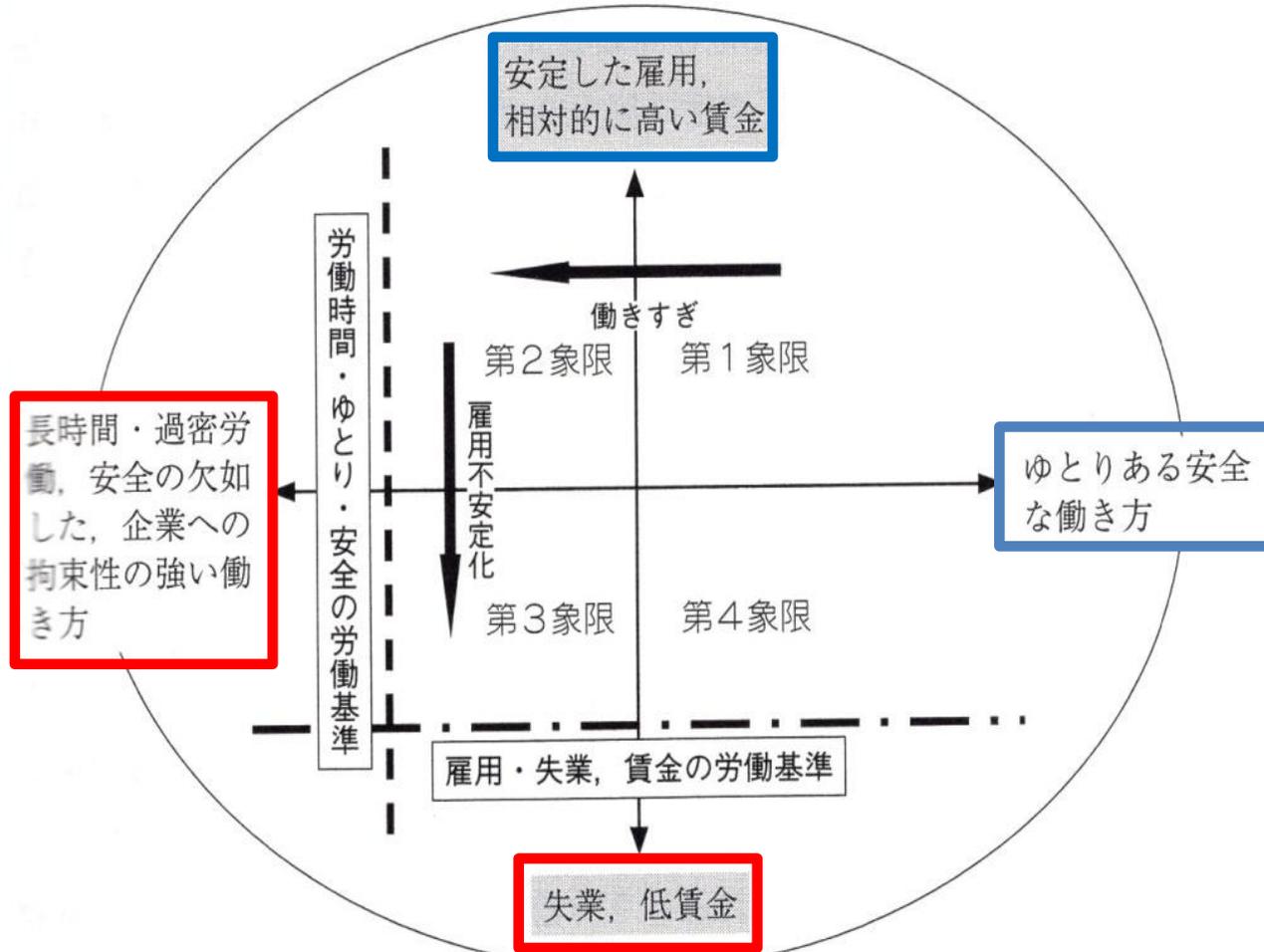


注：*印は他の資料からのおよその推定額なので、合計額は一致しない。

資料出所：総務省統計局「労働力調査」2003年

働き方の基準

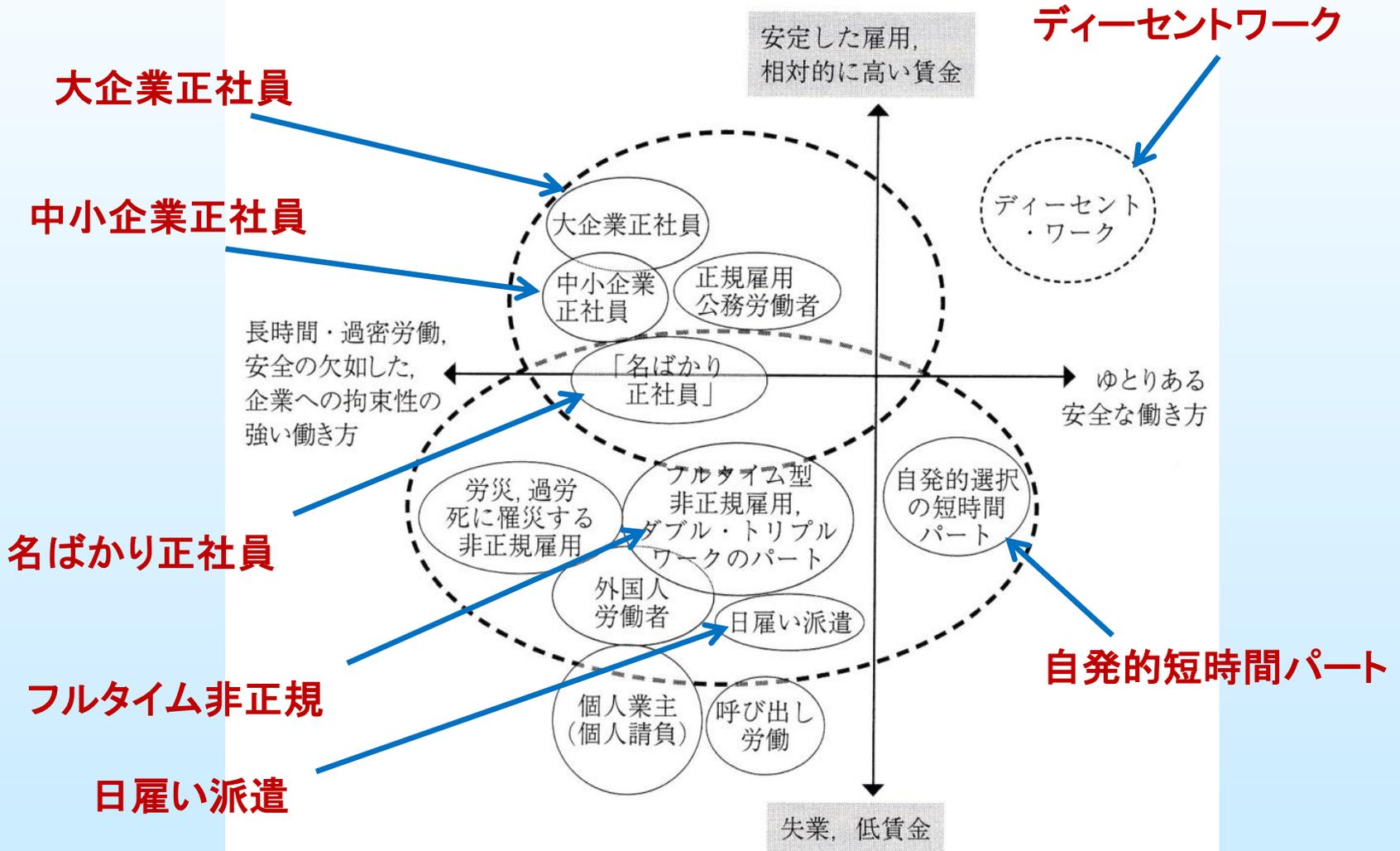
図1-1 雇用と働き方・働かせ方の基準



(出所) 筆者作成

雇用形態の現状

図1-2 雇用と働き方・働かせ方の現状



(出所) 筆者作成

雇用形態別の人数

雇用形態の多様化

表1-2 雇用形態別労働者の推移

(単位：千人，%)

	1997年		2002年		2007年		2012年	
役員を除く雇用者	51,147	100.0	50,838	100.0	53,263	100.0	53,538	100.0
正規雇用	38,542	75.4	34,557	68.0	34,324	64.4	33,110	61.8
非正規雇用	12,590	24.6	16,205	31.9	18,900	35.5	20,427	38.2
パートタイマー	6,998	[55.6]	7,824	[48.3]	8,855	[46.9]	9,561	[46.8]
アルバイト	3,344	[26.6]	4,237	[26.1]	4,080	[21.6]	4,392	[21.5]
労働者派遣事業所の派遣社員	257	[2.0]	721	[4.4]	1,608	[8.5]	1,187	[5.8]
契約社員	—		2,477	[15.3]	2,255	[11.9]	2,909	[14.2]
嘱託	966	[7.7]			1,059	[5.6]	1,193	[5.8]
その他	1,025	[8.1]	946	[5.8]	1,043	[5.5]	1,185	[5.8]

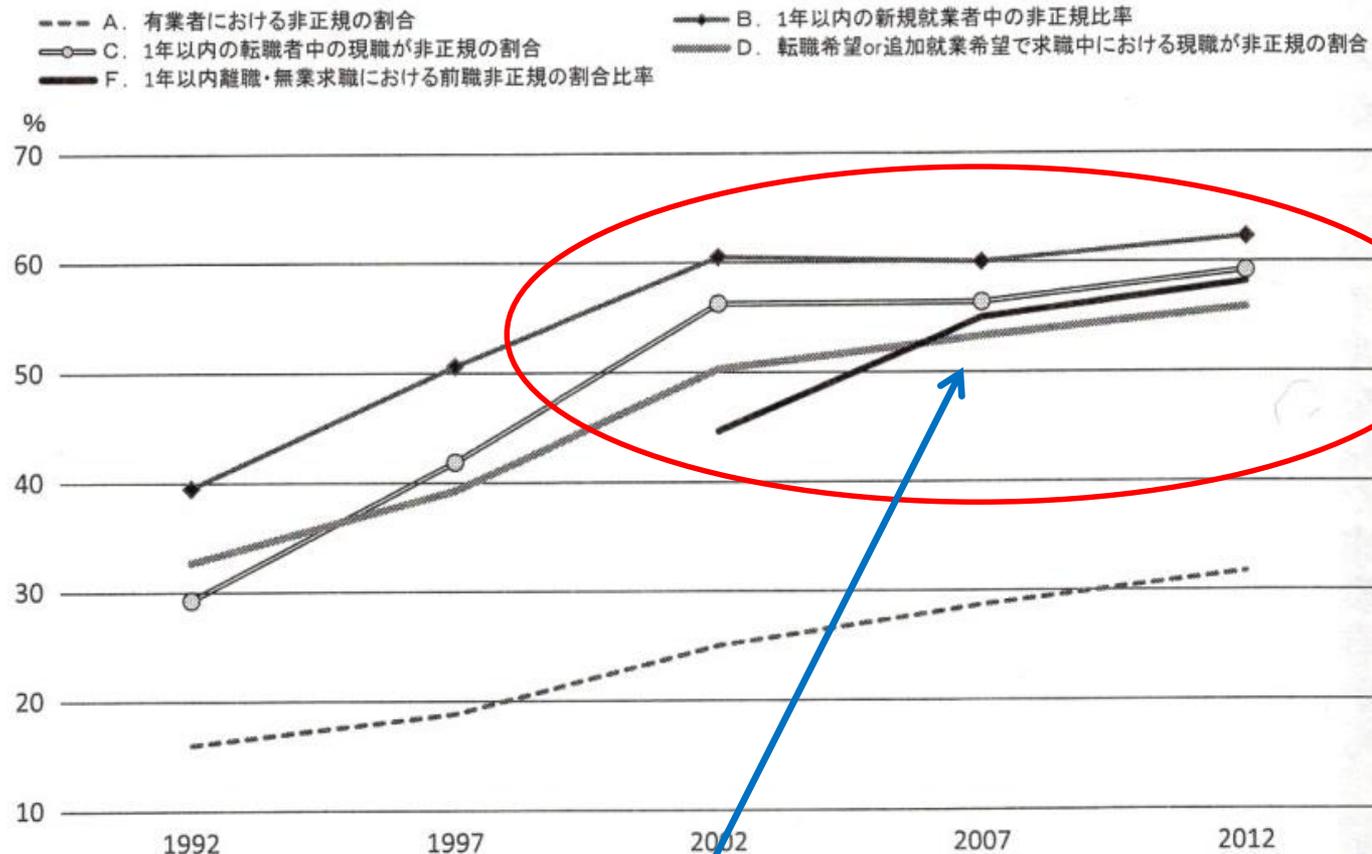
(注) [] 内の数値は非正規雇用全体に対するそれぞれの雇用形態の比率を示す

(出所) 総務省「就業構造基本調査」(各年版)より作成

31.6

非正規が当たり前の時代

図Ⅱ-4 労働市場における非正規の比重の増大



(出所)「就業構造基本調査」(各年)より作成。

・1年以内の新規就業者・転職者での非正規率: **60%へ**

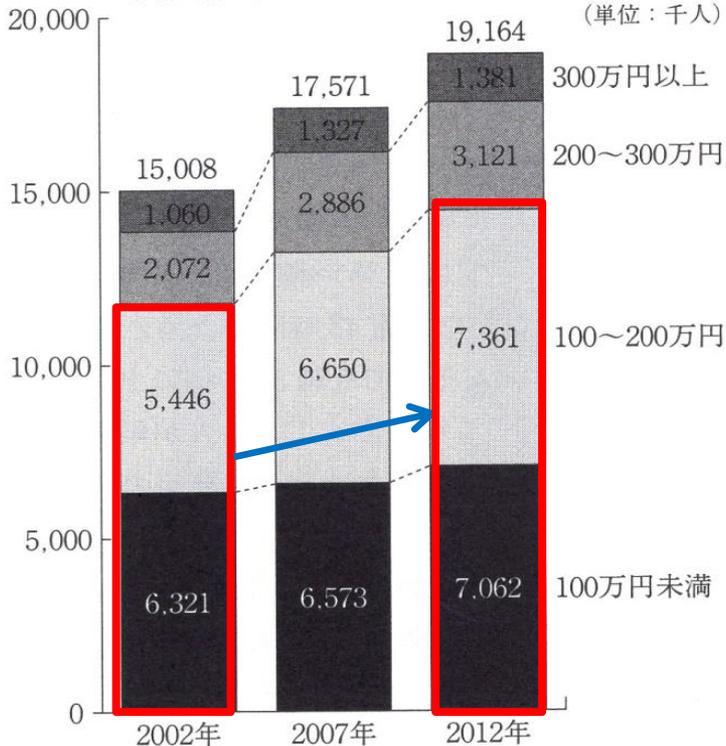
非正規が当たり前の時代

- ・雇用者の38.2%(2012年) 4割へ
非正規が当たり前の時代になる:
- ・「自発的選択型」から「やむをえず型」へ
※非正規の仕事しか見つからない:60%
- ・パートが一番多い、次にアルバイト、派遣
- ・家族のなかに、誰かひとり是非正規
中には全員が非正規



非正規の年間所得

図1-3 非正規雇用の年間所得額別人数（15～24歳の在学者を除く）



(注1) 2002年および07年のデータについて、「15-24歳の在学者数」を算出する際に、原資料（「就業構造基本調査」）からは「役員を除く雇用者数」が得られないため、「(役員を含む)雇用者」を用いた。しかし、この年齢層には役員はごくわずかなため、大きな影響はないと考えられる

(注2) 所得が不明のものが含まれるため、各所得額の人数の合計はグラフ上段の総数と一致しない。総数は各年の「15～24歳の在学者を除く非正規労働者数」を示す

(出所) 「就業構造基本調査」(各年)より作成

・200万円未満層：
低所得層
非正規の4分の3：
75%になる

非正規の長時間労働・低賃金

表1-3 長時間就労・低賃金の非正規雇用（男女計）

（単位：千人，％）

		2002年			2012年		
1週間の就業時間		35時間以上	うち43時間以上	うち60時間以上	35時間以上	うち43時間以上	うち60時間以上
非正規雇用		5,057 (31.2)	2,339 (14.4)	304 (1.9)	7,007 (34.3)	2,884 (14.1)	440 (2.2)
年間所得	200万円未満	2,682 [53.0]	1,009 [43.1]	89 [29.3]	3,448 [49.2]	1,148 [39.8]	160 [36.4]
	300万円未満累計	4,179 [82.6]	1,795 [76.7]	187 [61.5]	5,837 [83.3]	2,237 [77.6]	313 [71.1]

（注1）年間200日以上の上業者（在学者を含む）についての集計

（注2）（ ）内は、非正規雇用全体（2002年：16206千人，2012年：20427千人）に対する比率を示

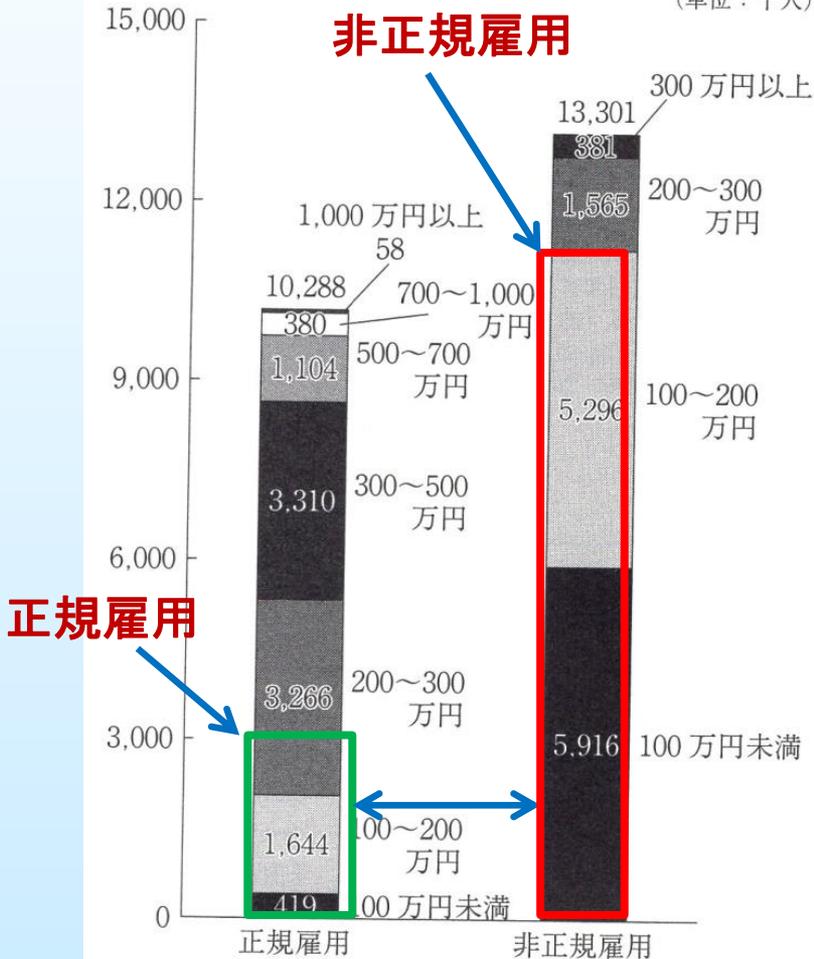
（注3）[]の数値は、それぞれ「週35時間以上」、「43時間以上」、「60時間以上」就労する非正規

（出所）「就業構造基本調査」（2002年，2012年）より作成

10年後の2012年：週60時間以上働いても、
200万円未満層・300万円未満層の割合が増加
・低賃金であるから

女性の年間所得

図1-4 年間所得の雇用形態別人員（2012年，女性）
（単位：千人）

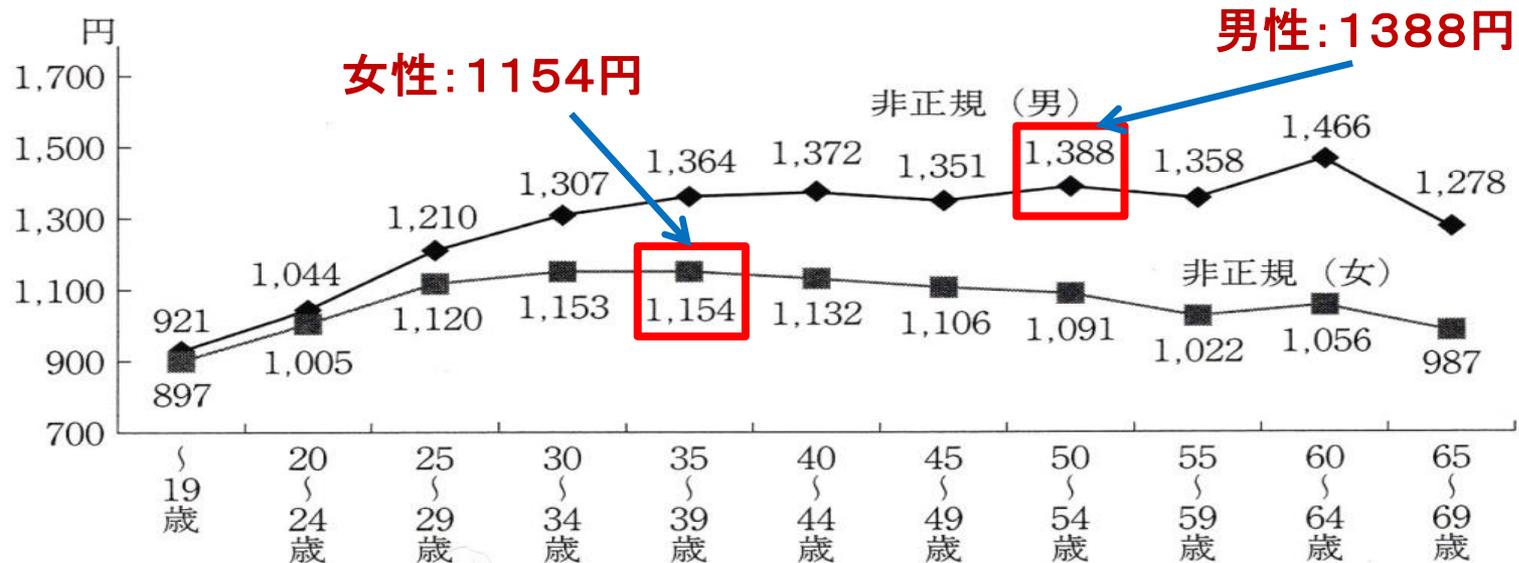


・200万円未満層：
低所得層のうち
特に
女性の非正規
84.3%

(注1) 15～24歳の在学者を除く
(注2) 正規雇用，非正規雇用の総計には所得不明者が含まれる
(出所)「就業構造基本調査」(2012年)より作成

非正規の長時間労働・低賃金

図1-5 非正規雇用の年齢別1時間あたり賃金（2013年，全産業）



(注) 非正規雇用は、一般労働者（短時間労働者を除く）の「正社員・正職員以外」の労働者計について算出した（ただし賞与は除く）

(出所)「賃金構造基本統計調査」（2013年）より作成

非正規の長時間労働・低賃金

- ・非正規における男女格差:



男:ピークの1388円で
年間2000時間 年収280万円
過労死水準の3000時間で400万円を超える

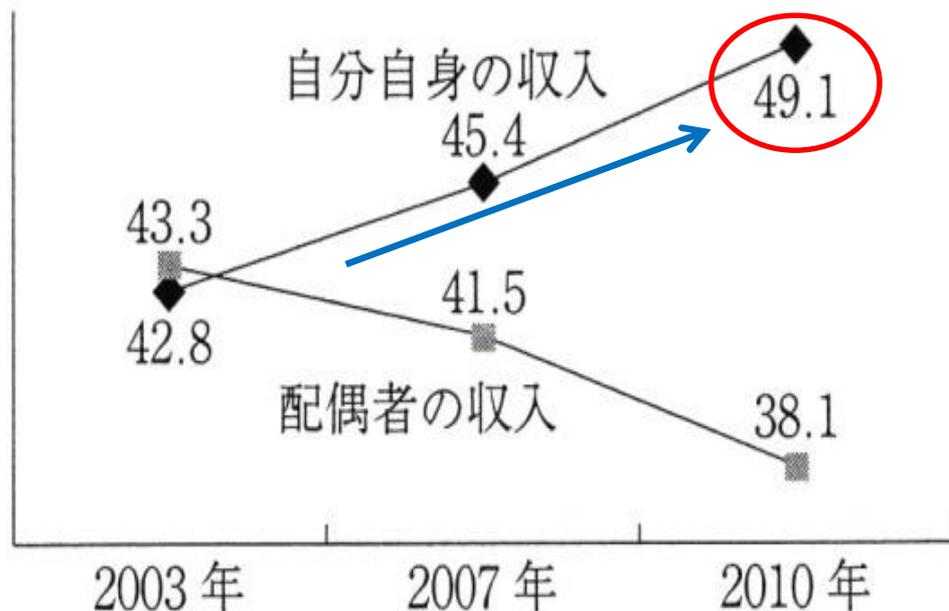
女:2000時間で200万円余
シングルマザーでのダブルワーク、トリプルワーク

- ・同一労働(同一価値労働)同一賃金原則がない
日本の固有の特徴

自立型非正規雇用が多数派に

図2-1 非正規労働者の主な収入源

(単位：%)



(出所) 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(各年)より作成

- 主な収入源：
自立型非正規が
大多数になる：
- 非正規
自分自身の収入
だけで暮らす人が
半数を占める

入職・離職の高い業種

表1-10 入職率・離職率の高い業種(2013年上半期)

(単位：%)

	入職率	離職率
宿泊業, 飲食サービス業	17.6	16.7
生活関連サービス業, 娯楽業	15.5	12.2
教育, 学習支援業	11.3	11.8
サービス業(他に分類されないもの)	12.6	12.2

(注) 入職率・離職率は、2013年1月1日時点の常用労働者数に対する同年1月から6月末日までの入職者・離職者の比率を示す

(出所) 厚生労働省「雇用動向調査」(2013年上半期) より
作成

※サービス業:

半年で12~17%→2年で半分が入れ替わる

なぜ、非正規労働者が増えたのか

- **グローバル化:**
海外との競争、海外生産からの圧力
- **女性の社会進出:**
家庭内(家事労働・内職)から出る
※サービス産業の増加
- **自営業者・家族従事者の減少:**
雇用者への転換
- **産業構造の変化:**
工業からサービス産業への変化
- **技術革新:**
非熟練労働者でも可能な作業: 熟練解体



非正規労働者の状態、 その原因、問題点

まとめ編



非正規労働者の状態、その原因、問題点



* 非正規労働者とは

- ・非正規労働者とは、
正規労働者あるいは正社員にたいする用語である。
また「非典型労働者」とも呼ばれることがある
- ・正社員が期間の定めのない雇用に対して、
期間の定めのある有期雇用、
あるいは短期間雇用である
- ・有期雇用であるが、契約期間を繰り返して働いている

非正規労働者の状態、その原因、問題点



* 非正規労働者とは

- ・正社員はフルタイム勤務であるの対して、
短時間勤務の場合は非正規雇用である
- ・企業に直雇用されている労働者に対して、
外部の企業に雇用され派遣されて働く
派遣労働者や請負労働者も非正規用労働者である

非正規労働者の論点



* 非正規労働者の状態

- ・日本の非正規率（雇用者のうち非正規労働者の比率）は現在**4割**に迫っている
- ・特に**女性**の非正規率は**6割**近くである
- ・1年以内の新規就業者や**転職者**の非正規率は**6割**である
- ・非正規雇用が**当たり前の時代**になっている
- ・自発的選択ではなく、「**やむをえず**」非正規を選択している人が多い
- ・さらに新たな非正規労働者として**派遣労働者・請負労働者**が加わった

非正規労働者の論点



* 非正規労働者増加の原因

- ・企業は**人件費抑制と繁閑対策**のために、
正規労働者の採用を抑え、
非正規労働者を主に採用している
- ・**経済のグローバル化**によって海外との競争の中で
企業は**人件費抑制**を行っている
- ・同様にグローバル化で**海外に進出する可能性**に対して
人件費抑制圧力がある。

非正規労働者の論点



* 非正規労働者増加の原因

- ・ **共働き家庭**の増加や**女性の社会進出**があるが、女性の働き口の多くがパートなどに限られている
- ・ **自営業・家族従事者**から雇用者への転換に伴って労働者の供給が増加した
- ・ 工業から**サービス産業**への産業構造変化によって、サービス業では多くが**非熟練**のため非正規労働者がふえた
- ・ 工業分野でも技術革新による熟練解体によって**非熟練労働者**でも可能な作業が増えた

非正規労働者の論点



* 非正規労働者の問題点

- ・非正規が正規に比べて**低賃金**である
- ・非正規の賃金水準は、**最低賃金**を基準とされることが多い
- ・特に**女性の8割以上**が年収**200万円層**になり、
独立して生活できない
- ・有期雇用であるため、契約の期限がくれば**雇止め**となる
- ・雇止め・解雇されれば、
社会的弱者としての社会問題が起こる可能性がある
- ・不安定な雇用・低賃金のめ、
働いても貧困：**ワーキングプア**を生み出す要因でもある

非正規労働者の論点



* 非正規労働者の問題点

- ・企業の側では、正規労働者が減るとその企業・産業での**技術・技能が継承**されない恐れがある
- ・非正規労働者においても、**技術・技能が蓄積**されず、生かす場がなくなる可能性がある
- ・**同一労働同一賃金**へ向けて働き方改革政策において、正規・非正規間の賃金格差はどうなるのか

今後の講義予定

次回は最終回です

- ・ 1月13日: 第14回: 企業と雇用システム・まとめ2:
働きすぎと性別分業



アンケートのお願い

- ・講義で取り上げてほしい項目・内容があれば、アンケート用紙に書いてください
 - ・質問事項・疑問点・ご要望があればそれも書いてください
- ※できるだけご要望に応えようと思います

本日はここまでです
ありがとうございました

