

4

雇用

Foundation of Business



- 1 正規雇用と非正規雇用の違いはなんだろう？
- 2 年功序列とはなんだろう？
- 3 会社は従業員のために何をしてくれるのだろう？

1 雇用の意義

ほとんどの企業は従業員を雇い、ビジネスを展開しています。従業員が労働力を提供するかわりに、企業が賃金を支払うことで、両者の間に雇用契約という取引が成り立ちます。

- 5 企業は限られた資金のなかからビジネスに必要な資本や労働力を購入します。従業員に賃金を支払うということは、その賃金の分だけ何か別のものをあきらめているということです。つまり、従業員を雇うことと雇わないことは、トレード・オフの関係にあります。
- そのため、賃金以上に、あるいはあきらめた何かを購入すること以上
- 10 上にビジネスに貢献できる従業員を確保しなければなりません。

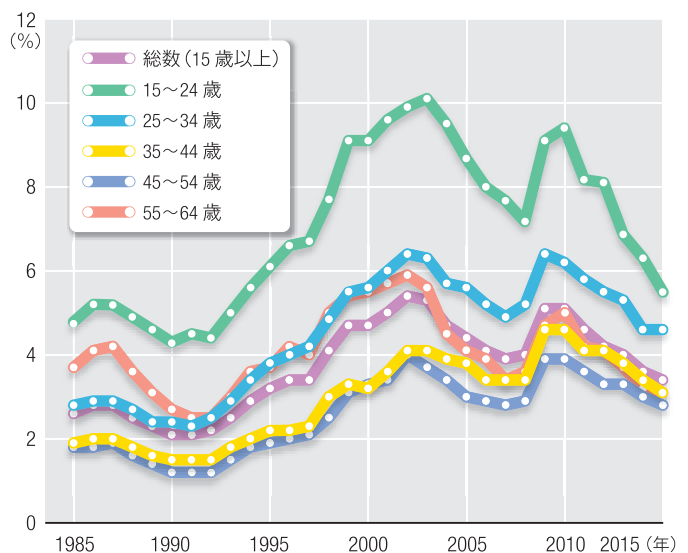
- わたしたちの多くは、企業に就職して働くことから社会人としての一步を踏み出します。雇用されることにより、生活に必要な収入を得ることができ、さまざまな社会保障を受けられます。企業が雇用を維持、創出することは、人々の生活を安定させ、社会全体を安全で豊かにします。反対に、不況になり失業率が上がると、人々は不安感におそわれ、社会全体が不安定な状況になりかねません。

Word

*1 完全失業率

労働力人口に占める完全失業者の割合です。完全失業者とは現在無職で、仕事があればすぐに就くことができ、仕事を探している人をいいます。仕事探しをあきらめしまうと失業者ではなく、非労働力人口になります。

■ 完全失業率の推移（年齢階級別）



* 総務省「労働力調査」から作成。

2

わが国における雇用の特徴

わが国における雇用の特徴について、雇用期間、賃金形態、労使関係からみていきましょう。

1 雇用期間の変化

わが国の企業の多くは、毎年4月に新卒者を定期採用し、一度採用した**正社員**を定年まで雇用する、**終身雇用**を行ってきました。

中途採用や転職は例外的で、パートタイム労働者も一部の業種に限られた雇用形態でした。終身雇用は、従業員の企業への忠誠心を育てやすく、戦後の経済成長を支える理由の一つとなりました。しかし、1990年代前半のバブル経済崩壊後、企業のリストラは人にもおよび、正社員のかわりに業績の変化に対応しやすい**非正規社員**の雇用が、さまざまな業種で積極的に行われるようになりました。つまり、業績がよいときに雇いやすく、業績が悪ければ人員整理しやすい非正規社員は、企業にとって都合のよい雇用形態です。

2 賃金形態の変化

従来**の終身雇用**を前提とした企業では、新卒者を企業内で教育し、

Word

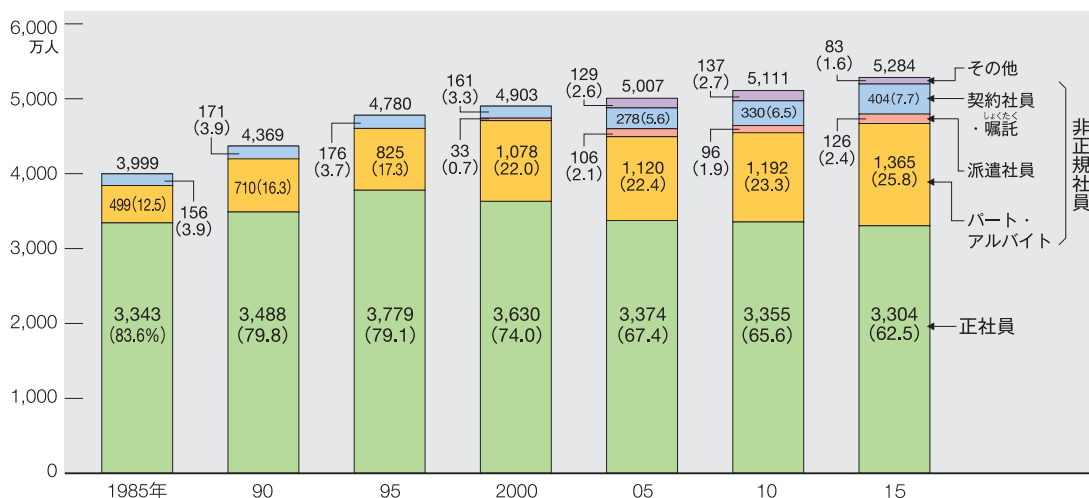
*1 リストラチャリング

リストラとは、リストラチャリングを省略したい方です。事業の再構築のことで、新規事業の新組織編成など前向きな対策も含まれますが、ここでは人員削減など収益改善のための合理化策をさしています。

非正規社員が増えているのはなぜなんだろう。



■ 正社員・非正規社員（その内訳）の推移



* 役員をのぞく。2000年までは、契約社員・嘱託にその他が含まれる。2010年は被災3県が含まれない。
総務省「労働力調査」から作成。

その企業の業務にあわせた能力を計画的に身につけさせる人事教育制度を採用してきました。企業の業務にあわせた^{しよくのう}職能^①や^{ひとづな}人脈^②は、勤続年数を重ねるごとに身につくため、賃金は年齢にあわせて上がっていくという^{ねんこうじょれつ}年功序列^③の賃金制度が成立してきました。

5 従業員にしてみると、若いときは低い賃金で我慢^{がまん}しなければなりませんが、年齢とともに賃金が上がっていくため、将来の設計をたてやすいという利点があります。

一方、企業にとってみると、一度採用した従業員の賃金は減らすことができず、業績が上がらない場合、人件費が大きな負担^{ふたん}となります。そこで、業務が変わらなければ賃金も変わらないという職務給や^{こくさくしゆぎ}成果主義賃金制度^④を採用する企業が増えています。

3 労使関係の変化

転職^{さか}が盛んな欧米では、労働者それぞれが産業別の^{らうどうくわう}労働組合^⑤に所属するのが一般的です。しかし、終身雇用^{しゅうしん こいう}を前提^{ぜんてい}とした日本の労働

15 組合は、企業別労働組合が一般的です。組合員は企業の従業員であるため、企業の存続や成長は組合にとっても望ましいことです。そのため、企業と労働組合の利害は一致しやすく、^{きうてうてき}協調的な労使関係を築いてきました。しかし、現実^{げんじ}に人員整理や大幅な賃金カットなどが行われると、従業員の企業への不信感^{ふしんかん}は増し、協調的な労使関係の継続が難しくなります。

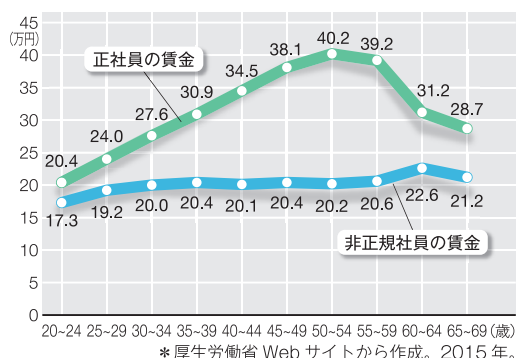
① 業務上の役割を果たす能力のことです。

② 人と人のつながりです。企業の業務では、社内や取引先と人脈を築く必要があります。

③ 年齢や勤続年数ではなく、仕事の成果や業績に基づいて社員の給料を決める賃金制度をいいます。

④ 賃金などの労働条件の維持・改善をめざして、労働者が組織する団体のことです。

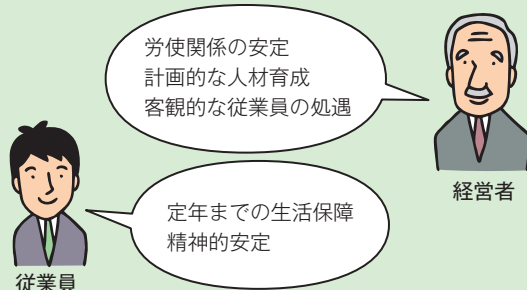
■雇用形態と年齢別賃金



■終身雇用と年功序列の賃金制度



企業・従業員のメリット



3

さまざまな雇用形態

どのような雇用契約を結ぶかによって、雇用形態は変わります。

わが国の雇用形態は、**正規雇用**と契約社員・パートタイム労働者・派遣社員などからなる**非正規雇用**に大きくわかれます。それぞれの特徴を、ここではおもに雇用される側の立場からみていきましょう。 5

1 正規雇用

雇用契約の期間の定めがなく、長期雇用を前提とした待遇や人事制度のもとで働く労働者のことを正社員または正規社員といいます。わが国の一般的な雇用形態で、企業の業務の中心となって、長期間働くことを期待されています。雇用や収入は安定しており、福利厚生^{ふくりこう}の面でも優遇^{ゆうぐう}を受けられます。一方、労働時間は一般的に長く、配置転換によって勤務地などが変わることも少なくありません。^{*1}

近年は人件費をおさえるために、従来正社員が行っていた業務に、非正規社員が従事するようになってきました。

2 非正規雇用

1 契約社員

企業と数か月や一年など期間を定めた雇用契約を結び、業務に従事する労働者のことを**契約社員**^①といいます。フルタイムで働くことが多く、賃金は、月給制をもとにした体系が多くなっています。期間の定めがあるため、雇用は安定しませんが、自分に合う期間に自分のもっているスキルをいかして働きたい場合などに適した雇用形態です。 15 20

Word

*1 店舗限定正社員・地域限定正社員

小売業などにおいて、店舗を限定したり、転居などをもとわずに居住する地域内の転勤のみが課されたりする正社員が雇用されています。

非正規雇用には、雇用が安定しなかったり、正規雇用に比べて賃金が低かったりする傾向があるのね。



① 期間社員、期間従業員、準社員、嘱託などのよび名が契約社員をさす場合もあります。

■ 正規雇用と非正規雇用の業務分担イメージ

1990年代以前の傾向

正 規



中心的業務

●企画立案 ●対外折衝

非 正 規



補助的業務

●コピー ●データ入力

近年の傾向

正 規



中心的業務

非 正 規



補助的業務

2 アルバイト・パート タイム労働者

一週間の所定労働時間が正社員に比べ
て短い労働者をアルバイト・パートタ

イム労働者^①といいます。賃金^{ちんぎん}は時間給制や日給制が多く、正社員や
契約社員^{けいやく}に比べて低くなる傾向^{けいこう}があります。労働時間や期間などの
5 一定の条件を満たせば、正社員と同様の社会保険制度を受けられる
こともあります。フルタイムで働くことが難しい主婦や学生などが、
この形態で働くことが多いですが、雇用^{こよう}が安定しないという問題が
あります。また、補助的な業務が多く、専門的な知識や技術を身に
つけにくい、責任のある役割^{にん}を担えないなどの問題があります。

3 派遣社員

派遣会社と雇用契約^{はけん}を結び、派遣会社
以外の企業（派遣先企業）に派遣され、

その指示のもと働く労働者を派遣社員^②といいます。派遣社員は、派
遣先企業から業務上の指示を受けますが、派遣先企業との間に雇用
関係はなく、派遣社員への賃金支払や社会保険の手続きなどは、派
遣会社^{おこな}が行うことになります。派遣会社と派遣先企業は、労働者（派
遣社員）の派遣契約^③を結び、派遣先企業から派遣会社へ手数料が支
払われます。期間や勤務場所を選べるほか、高いスキルをもってい
れば、正社員以上の賃金を得ることも可能ですが、雇用が安定せず、
次の雇用先がみつかるまで収入がとだえることもあります。

20 そのため、労働者派遣法^④では、派遣労働者を保護するために、短
期の派遣^{げんそく}を原則禁止したり、派遣先企業^{つごう}都合による解雇^{かいこ}の場合に、
別の就業機会の確保や休業手当支給^{てあて}を義務づけたり、派遣期間終了
後の派遣労働者の処遇^{しょぐう}^④などについて定めています。

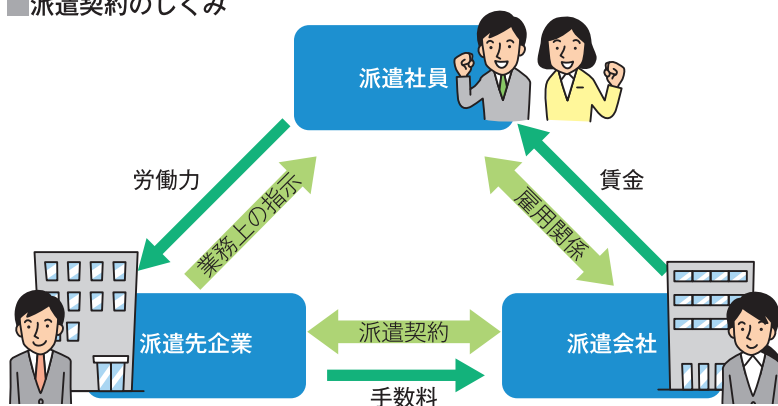
① 賃金や給料を一時間あ
たりいくらと定めている制
度のことを時間給制といい、
日を単位でいくらと定めて
いる制度を日給制といいま
す。

② 派遣には一般労働者派
遣（登録型派遣）と特定勞
働者派遣（常用型派遣）が
あります。

③ 正式名称は「労働者派
遣事業の適正な運営の確保
及び派遣労働者の保護等に
関する法律」です。

④ 最長3年の派遣期間終
了後は、派遣会社は、派遣
先の正社員としての直接雇
用依頼、新規派遣先の紹介、
派遣会社での無期雇用のい
ずれかを行わなければなり
ません。

■派遣契約のしくみ



4 雇用にもなう企業の責任

わたしたちは、自分や会社のため、または社会に貢献するために働くことで、生きる喜びや充実感を得られます。また、わたしたちの生活は働いて得た賃金によって成り立っています。そのため、企業には従業員が安心して働き、よりよい生活を送ることができるよう支援することが求められています。賃金はもちろんですが、それ以外にもさまざまな福利厚生制度で、企業は従業員と家族の生活を支援しています。

Word

*1 福利厚生制度

従業員の総合福祉や労働意欲の向上のため、賃金とは別に、企業が従業員およびその家族に対して行う施策のことをいいます。

① 病院で診療を受ける際に健康保険被保険者証（保険証）を提示すると、診療費の一部を負担するだけですみます。また、疾病などにより勤務できない場合には、賃金や給料の一部を支払ってもらえます。

福利厚生制度がしっかりとしている企業なら、安心して働けるね。



② 団結権、団体交渉権、団体行動権のことです。

③ 正式名称は「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」といいます。採用、昇進、雇用形態などで性別を理由とする差別を禁止し、婚姻、出産などを理由とした不利益な処遇の禁止やセクシャルハラスメントの防止についても規定されています。

1 法定福利制度

法律によって企業に義務づけられている福利厚生制度を法定福利制度といいます。その内容は、健康保険料・厚生年金保険料・労災保険料・雇用保険料などの社会保険料の全部または一部を会社が負担するものです。従業員は、各種の保険制度に加入することで病気やけが、失業などの場合に支援を受けることができます。

2 法定外福利制度

企業が任意で行っている福利厚生制度を法定外福利制度といいます。法定外福利制度は、社宅の提供や、家族手当、教育訓練費補助など多岐に渡ります。住居手当や家族手当などは定期的な収入になるので、福利厚生制度の整備は、労働者の生活に影響してきます。ただし、任意の制度のため、企業は業績の悪化により福利厚生制度を縮小することもあります。

3 雇用に関する法規

企業は、従業員にとって健康で安心して働ける場所でなければなりません。労働者の権利が守られるように、企業による法規の遵守が求められています。おもな法規としては、最低の労働条件を定めた労働基準法、労働三権を保障するための労働組合法、労働関係の公正な調整をはかる労働関係調整法の労働三法と、性別による差別を禁止する男女雇用機会均等法や労働者派遣法などがあります。

5

すべての人が誇りをもって働くために

Word

*1 ワークライフバランス

ワークライフバランス (work-life balance) の実現とは、働き方のみなおしなどを通じて、多様な働き方やライフスタイルを確立し、一人ひとりが意欲をもって働きながら、同時に豊かな生活を送れるようにしようという考え方です。

① 規約で定めて、会社負担を増やすこともできる。

雇用環境の変化によって新たな課題も生まれています。たとえば、正規社員と非正規社員の所得格差は大きな問題ですが、今後、非正規社員の雇用がますます拡大していくことが予想されます。その一方で、少子高齢化社会においては労働力不足が予想され、女性や高齢者、外国人労働者の活用が期待されています。働く意欲のあるすべての人が健康で安心して、誇りをもって働き、豊かな生活を送れる環境づくりが企業に求められています。

■ 正規社員と非正規社員の福利厚生制度

	法定福利制度 (社会保険)				法定外福利制度
	健康保険	厚生年金	労災保険	雇用保険	
制度の内容	病気やけがの際に治療費の一部が保険でまかなわれ、産前産後休業時にはその分の所得が保険でまかなわれる。保険料は企業と本人が負担する。	老齢、死亡、障がいなどで働けなくなった場合に年金が支給される。保険料は企業と本人で負担する。	業務、通勤時の病気やけがに対する保険である。保険料は企業が全額負担する。	失業時の現金給付や育児休業、介護休業中の所得補償がある。保険料は企業と本人で負担する。	社宅の提供、家族手当、レクリエーション補助、教育訓練費補助など。
正規社員	保険料の半額を原則会社が負担する。	保険料の半額を原則会社が負担する。	保険料の全額会社負担。	一部会社負担。	受けられる。
非正規社員	2 か月以上の雇用が見込まれ、1 日または 1 週間の労働時間が正社員のおおむね 3/4 以上であり、1 か月の労働日数が正社員のおおむね 3/4 以上である場合、加入でき、原則半額会社負担。企業の健康保険組合や厚生年金に加入できない場合は国民健康保険料、国民年金保険料を個人で負担する。		加入できる。全額会社負担。	週 20 時間以上勤務し、31 日以上雇用が見込まれる場合、加入でき、一部会社負担。	一部受けられるものもある。



確認問題

雇用

1——次の文章を完成させましょう。

- (1) 企業で働く労働者は (①) を提供するかわりに、賃金を得ていますが、このとき両者の間に (②) という取引が成り立ちます。
- (2) わが国における雇用の特徴は、一つの企業で新卒採用から定年まで働く (③)、勤続年数とともに賃金が上がる (④) 型の賃金制度などです。
- (3) わが国の雇用形態は、(⑤) と契約社員・パートタイム労働者・(⑥) などからなる (⑦) に大きくわかれます。

調べ学習

- 自分の関心がある企業の求人状況や雇用条件を調べてまとめてみましょう。