

無期転換の促進や正社員登用ルールの特明確化・浸透等の テーマを協議 —単組の有期契約労働者への対応

産別・単組調査



JILPTが「ビジネス・レーパー・モニター」を委嘱している企業別労働組合(単組)に、いわゆる「無期転換ルール」の対応について労使協議している内容をアンケート調査で尋ねたところ、無期労働契約への転換促進をはじめ、正社員登用ルールの明確化や推進などの内容が示された。取り組みに注力している自社の課題については、長時間労働の是正や働き方の見直し、65歳までの安定した労働環境などが考えられている。一方、働き方の見直しに係わる2018春闘の産別方針に対し、構成組織からは時短の取り組みに伴う賃金ダウン等を懸念する声が上がっている。

本事業の正式名称は「ビジネス・レーパー・モニター調査」。モニターを委嘱しているのは、企業、業界団体、単組および産別で、モニター総数は現在、170組織以上。今回の調査は、2018年2月下旬～3月中旬に実施し、単組から16、産別からは7の有効回答を得た(調査票の内容は単組と産別で異なる)。なお、モニターとなっている単組はほぼ、大手企業労組で構成する。

単組調査

5組合が無期転換の促進を協議

2013年の労働契約法改正により、同一企業で定期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときに、労働者からの申し込みにより期間の定めのない契約に転換される、いわゆる「無期転換ルール」が今年4月から本格化している。今回の単組調査では、この対応について調査時点で労使協議している案件を12項目(その他含む)例示して、該当するものを全て選んでもらった。

その結果を見ると、トップは【無期労働契約への転換の促進】で5組合(31.1%)。2番目に多かったのは【(慣行で行っていた)正社員への転換ルールの明確化】と【(すでに制度化されている)正社員への転換ルールの促進】で、ともに3組合(18.8%)が挙げた。それ以外は、【諸手当の均等待遇による支給】【福利厚生の特明確化】【安全管理に関する特明確化】(それぞれ1

組合、6.3%)だった。なお、【正社員への転換ルールの新規導入】や【昇級ルールの明確化】、【一時金の支給・制度導入】、【退職金の支給・制度導入】【休日・休暇面での格差是正】の5項目については、協議しているとの回答はなかった(表)。

正社員への登用を進める内容も

回答組合には、選択した各案件について、具体的な協議・検討内容を尋ねている。それらを見ると、最も多かった【無期労働契約への転換の促進】については、「法改正以前から有期社員のなかで長期にわたり契約をしている人は、社内規定上は有期だが運用上は無期契約扱いをしていた。過去から正社員登用も行っており、社内規定の契約期間を変えることが主な対応になっている」、「法令に則って無期労働契約への転換を行う」、「対象者への雇い止めがないよう、また人事処遇や諸規程の改定を含め、法令を遵守するように会社側に求めると同時に確認を取っている」等の内容が見られたほか、「契約

従業員の無期転換協議を3年前に終了している。また組合員化していないため協議としては行っていないものの、(技能系現場の)期間従業員について実態把握に努め、法に則った運用を要請のうえ、確認済」との回答も見られた。なお、「労使協議は行っていないが、法に従い会社がルールを決めて取り組んでいる」ケースもあった。

【(慣行で行っていた)正社員への転換ルールの明確化】に関しては、「もともと人数は限られているが、法の趣旨を踏まえ、会社が対象者に正社員登用試験を実施し、正社員化した」ところや、「無期転換ルールに沿って、条文を原則、法定内の要件とする就業規則を新たに策定した。」ところがあった。また、【(すでに制度化されている)正社員への転換ルールの促進】では、「正社員への登用について継続して促進」するケースの他、「人によって正社員への転換を進めている」との回答も見られた。

表 いわゆる「無期転換ルール」について、労使協議している内容

(複数回答) n=16

	回答数	回答割合
無期労働契約への転換の促進	5	29%
正社員への転換ルールの明確化(慣行で行っていたものの制度化)	3	18%
正社員への(すでに制度化されている)転換ルールの促進	3	18%
その他	3	6%
諸手当の均等待遇による支給	1	6%
福利厚生格差是正	1	6%
安全管理に関する格差是正	1	6%
正社員への転換ルールの新規導入	0	0%
昇級ルールの明確化	0	0%
一時金の支給・制度導入	0	0%
退職金の支給・制度導入	0	0%
休日・休暇面での格差是正	0	0%

有期契約労働者の定年や60歳以降の就労ルールを

それ以外について見ると、【諸手当の均等待遇による支給】は、「現在、現業系の有期契約雇用者の勤務手当の見直し協議中」との回答のほか、【安全管理に関する格差是正】は、「雇用形態の違いによる区分を設けず、一体的な管理を行っている」との記述があった。

また、今回は「その他」の選択肢も3組合が選んでいる。その具体的な内容を見ていくと、「無期転換ルールにより無期雇用契約に転換したパートタイマーの定年を60歳に設定」したうえで、「60歳以降も就労を希望する者について、65歳を期限として1年ごとに契約更改を行う再雇用を導入」するケースがあったほか、「正社員への一本化を図ったため、現在は対象となる雇用形態は存在しない。資本関係のあるグループ各社においては有期雇用形態が存在しているが、(こちら)もほぼ正社員化していく流れにある」と

の回答も寄せられている。

長時間労働是正や働き方見直しが自社の課題に

一方、今調査では、組合が今春闘含め、推進に注力している自社の課題への対応も自由記述形式で尋ねた。この問いには、【長時間労働の是正】や【働き方見直し】、【65歳定年延長】などを課題とする回答が目立った。

回答が多かった項目の具体的な中身を見ていくと、まず【長時間労働の是正】については、「有休取得数の増加・時間外労働時間の短縮、生産管理の適正化による総実労働時間の削減」や「長時間労働是正に向けた施策の導入(勤務間インターバル制度導入に向けた労使協議開催)」に取り組んでいる組合が見られたほか、「残業を制限するなか、計画年休や一斉年休などで休暇の取得促進も同時に行っているが、人員が不足している職場では納期もあって仕事がなかなか終わらず、長時間労働が発生している。また、慢性的に36協定の枠に収まらない長時間労働が続いて

いる職場が見受けられる」との実態を吐露したうえで「このような職場の業務量の適正化を求めている」との回答を寄せた組合もあった。さらに、法改正を見据えて「2019年4月に見込まれている時間外労働時間の上限規制に関する取り組みが必要であり、2018年度を準備期間に位置づけ、36協定を含めて労使の話し合いを実施している」組合もある。

こうした長時間労働を解消する意味合いもある働き方見直しに関しては、「テレワーク・フレックス制度の導入など多様な働き方の実現に向けた協議」や「業務設計、施設・設備の改善等による働きやすさの向上」、「両立支援制度の充実」、「子育て支援制度の拡充」などが挙げられている。

65歳定年延長を視野に入れた協議も

高齢者雇用への対応についても、「65歳定年延長のための中央労使専門委員会の設置」等、65歳まで生き生きと働ける労働環境の構築を求める組合が複数あったほか、中高年層の賃金について、「55歳以降の賃金ダウンの改善について、会社側と継続的に協議している」組合もあった。これら以外には、同業他社と比較しての一時金水準の見直しや、有期契約労働者の労働条件の向上などを指摘する回答が寄せられている。

産別調査

産別調査では、2018年春季労使交渉での長時間労働対策や非正規雇用労働者の処遇改善、60歳以降の労働条件改善等の働き方見直しに係る取り組みについての実施状況や課題についての記述を求め、電機連合、基幹労

連、生保労連、運輸労連、ゴム連合、航空連合、紙パ連合、印刷労連、セラムックス連合の9組織から回答を得た。

労使共同宣言で確認した取り組みの深化を／電機連合

産別ごとに記載内容を見ていくと、電機連合(野中孝泰委員長、約58万人)は、長時間労働の是正をはじめとする働き方改革に向けた取り組みを掲げている。

電機産業労使は2017年闘争で、「長時間労働の是正をはじめとする働き方改革に向けた電機産業労使共同宣言」

(以下、「労使共同宣言」)を確認した。各構成組合は、「この労使共同宣言で確認した取り組みをさらに推進するため、労使で改めて認識を共有し、働き方改革につながる労使協議を行うことが重要だ」として、2018年闘争において、①労使での協議の場が設置されていない場合は、労使委員会もしくは労使協議の場を設置する②働き方改革につながる労使協議の推進として、「働き方改革に関する会社方針を確認する」もしくは「職場における課題や改善すべき点などについて把握し、働き方改革につながる効果的な施策や業務の計画・要員配置・配分・進め方の見直しなどについて協議する」——としている。

一方、この「労使共同宣言」による取り組みで、加盟組合の働き方改革に向けた労使協議の推進は徐々に波及しているものの、全加盟組合の取り組み到達率は50%程だという。電機連合では、「今後も到達率の向上に向けた継続的な取り組みを必要とするとともに、労働時間管理の適正化や年休取得の推進といった、総実労働時間短縮の取り組みを通じた改善を図っていくことが必要だ」と強調している。

「65歳現役社会」の実現に向けた労働環境構築を提起／基幹労連

基幹労連(神田健一委員長、約26万4,000人)はAP18春季取り組み方針で、「65歳現役社会」の実現に向けた労働環境の構築を提起。2021年度から該当者に適用できる制度導入を目指しており、その取り組みに資するものとして、現行の雇用延長制度におけるモチベーションの向上や職場の一体感の醸成等の課題に対し、現行制度の改善も求めている。

また、「ワーク・ライフ・バランスの実現と生産性の向上をめざした『働く者を基軸とした働き方改革』により、肉体的・精神的疲労の軽減や心身のリフレッシュはもとより、個人や家族との時間、地域との関わりをより充実させることは、働き方やその質を高め、生産性の向上につながる」との考え方の下、「長時間労働の是正や年休取得(失効年休ゼロ)促進、男女共同参画、両立支援も含め、各企業労使で『働く者を基軸とした働き方改革』をより強力で押し進め、安心して働き続けることができる環境を構築する」としている。

こうした本部方針について、構成組織からは60歳以降の働き方について、「『65歳現役社会』の実現に向けて、組合員のニーズは多様であり、しっかりとした意見集約が必要である」「60歳以降者もモチベーションをもって働き、職場全体が一体感を持てるよう処遇の引き上げが重要」との意見が出されているほか、「人手不足のなか、所定外労働時間がかさんでいる中で、年間所定労働時間1,800時間台の実現は実際問題として非常にハードルが高い」、「残業削減は組合員にとっては残業代の削減となり、ワーク・ライフ・

バランスは賃金が減るイメージを持たれている。どの様にワーク・ライフ・バランスを推進していくかが非常に悩ましい」などの声が上がっているという。

長時間労働是正に向けた実態把握を強化／生保労連

生保労連(大北隆典委員長、約23万4,000人)は今春闘において、①経営の健全性向上②営業職員体制の発展・強化③賃金関係④ワーク・ライフ・バランスの実現⑤多様な人材が活躍できる環境整備——に向けた取り組みを5本柱の「統一取り組み課題」に設定するとともに、「長時間労働の是正に向けた労働時間の実態把握の強化」を全組合が取り組む「統一共同課題」に据えて統一闘争を推進。「いずれも働き方に関わる重要課題」として、諸会議における情報交換等を通じて、各組合の交渉・協議を後押しするとともに、相乗効果の発揮に努めている。

さらに、多岐にわたる「働き方改革」に関する取り組みのなかで、今後、課題になってくると思われる点として、「政府の『働き方改革関連法案』に盛り込まれている『長時間労働の是正』と『不合理な待遇差を解消するための規定の整備(同一労働同一賃金)』への対応を挙げている。

ドライバーの休息時間の確保を／運輸労連

運輸労連(難波淳介委員長、約14万5,000人)の方針は、まず第一に「総労働時間短縮の取り組み」を明記している。

具体的には、①年間総労働時間が依然として2,500時間台で推移していることから、時短推進計画を各企業の労使で確認し、長時間労働に起因する健

康被害の防止につなげる②事務職や作業職など「自動車の運転業務」を除いた職種は2019年4月（予定）の改正法の施行時に一般則の上限の適用対象となるため、人員の補充や交替勤務の導入など、勤務体制の再構築に向けた定期的な労使協議の場の設置をはじめ、企業に具体的な施策を求めるとともに、それぞれの職場の実態に基づいて、労使協力の下、粘り強く総労働時間の短縮につなげる③休息期間の確保に向けては、ドライバーに対して改善基準告示で定めている連続8時間以上の休息期間の確保はもとより、全ての労働者に対して連合が掲げる11時間の確保を目指し、労働者の休息期間の確保につながる施策を企業に求める——などの取り組みを進める。

一方、65歳までの定年延長の確立と労働諸条件の改善についても、「全ての単組で65歳までの定年延長に向けて、春闘交渉時を中心に一層の推進に取り組む」。60歳以降の賃金制度についても触れており、「これまで多くの企業で、賃金と在職老齢年金および高年齢雇用継続給付を組み合わせて、月々の収入を確保してきた。しかし、いわゆる無年金期間が発生しており、従来の手法ではこれまでと同じような収入を確保することが困難となっていることから、モデル賃金を参考に全ての単組で60歳以降の労働者が安心して働き暮らしていけるよう、65歳までの賃金設計について労使で協議する」としている。

また、非正規労働者の処遇改善についても、「法律上では、正社員への転換を義務付けるものではないものの、無期への転換後は正社員とする制度を求めると指摘している。

こうした方針に対し、構成組織からは、「トラック運輸産業における総労

働時間短縮への取り組みは急務であると認識しているが、『時短が進むと賃金ダウンになる』といった声も多く聞かれる」などとして、トラック運輸産業におけるセーフティーネットとなる6割保障給の義務化の法制化に向けた運動強化を求める意見が寄せられているほか、副業・兼業に関しても「法的な規制がないなかでの普及・促進は、トラック運輸産業の長時間労働によるドライバー不足の現状からすれば逆行する政策だ」として行政への対応を要望する意見が出されている。

健康確保のために過重労働撲滅を／ゴム連合

ゴム連合（春日部美則委員長、約4万1,000人）は2018春季生活改善の取り組み方針に、「労働者の健康確保のため過重労働の撲滅に取り組むとともに、育児・介護などの生活と仕事の両立を支援し、メリハリのある働き方や多様な人材の活躍を可能にする制度および職場環境の実現に向けて取り組む」と明記したうえで、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて「労働時間などの実績を把握し、定期的に労使協議を実施することが前提となるため、不十分な単組については春の取り組みの期間のなかで労使協議を行い、環境整備を図ることが求められる」としている。

具体的には、過重労働対策については、①36協定の適正な運用管理と協定時間縮減に向けて取り組む②特別条項付協定の締結人数・割合を確認し、締結者の削減に努める③勤務間時間（終業から次の始業まで）の実態を把握し、労働者の休息時間の確保に努める考え。総実労働時間の縮減に対しても、①所定労働時間、所定外労働時間、年休取得の実績・職場実態を把握する。

労働時間の偏りを改善するために全体の平均値だけでなく、個人別で実績を把握する②年間総実労働時間1800時間台の実現を目指して、要素ごとに課題を明確化する③課題解決に向けて労使で協議し、目標を設定・共有する④年次有給休暇については取得日数年間5日未満の者をなくす取り組みを推進する——ことに取り組む。

そして、ワーク・ライフ・バランスを実現するための環境づくりとして、①職場風土の醸成、従業員の意識改革に取り組む②多様な働き方を支援する各種制度の整備・運用への取り組みを進める——こととしている。

働き方の改善で活力の好循環を／航空連合

航空連合（島大貴会長、約3万8,000人）は、「賃金改善と併せて働き方の改善に今春闘で取り組み、これらを起点に『活力の好循環』を回していく」ことを春闘方針の柱に据えている。また、「実労働時間の縮減につながる働き方の改善」と「多様な人材が長く活躍できる環境の整備」も重点取り組み項目として設定している。

こうした方針について構成組織からは、「これまで多くの職場で、より効率的な生産体制構築のために、勤務協定の変更や所定労働時間の延長などを進めてきた航空関連産業においては、今後の生産量拡大も見据えれば、雇用環境の整備や働き方の改善が課題だ」という意見が出されており、航空連合としては、「取り巻く環境を踏まえ、労働条件や職場環境の改善などにより、人材の定着を図り、多様な人材が活躍できる人材育成の環境を整えることが重要だと認識している」との考えを示している。

60歳以降の安定生活確保に向けた制度の充実を／紙パ連合

紙パ連合（宮崎孝文委員長、約2万7,000人）では、60歳以降の継続雇用制度の充実および定年延長の取り組みについて、「公的年金の支給開始時期の延長に伴って、60歳以降の安定した生活を確保していくために、賃金をはじめ労働諸条件について制度の充実を図っていく」構え。この際、継続雇用の組合員化についても、「引き続き積極的に進めていく」とする。また、「労働力人口の減少に備え、高齢者の雇用は不可欠であり、引き続き65歳定年制度の確立に向けても、労使協議の場を設置し十分な論議を行う」としている。

実際、構成組織のなかには、既に定年延長について労使協議している組合があるほか、中小企業の60時間超の時間外割増率についても「今後、労使で話し合いをしていく」との構成組合からの報告が寄せられているという。

さらに、総労働時間短縮の取り組みについては、①全ての労働者にとって、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を図る観点からも、総労働時間短縮の取り組みは重要な課題であり、「紙パ連合の労働時間に関する目標」をもとに取り組みを進める②長時間労働の是正について「罰則付き時間外労働の上限規制など、長時間労働是正に向けた労働基準法改正が行われることの趣旨と意義を踏まえ、先行的に職場の基盤づくりに取り組む」「不払い残業や過重労働が発生していないか36協定の締結状況をチェックするなど労働時間管理を徹底する。③適用猶予となっている中小企業における月60時間を超える割増賃金率について50%以上に引き上げるための労使協

議を進めていく」——ことを掲げている。

非正規労働者の処遇改善の取り組みに関しても、「紙パルプ・紙加工産業に従事する労働者の労働諸条件の改善について、組織化推進などの継続課題も含め、引き続き連合方針に準拠しながら処遇改善に向けて取り組みを進める」方針だ。

労働法制の改定に向けた取り組みを列記／印刷労連

印刷労連（田倉正司委員長、約2万2,000人）の回答には、①長時間労働の是正②改正労働基準法③同一労働同一賃金の実現に向けた法改正④改正労働者派遣法⑤障がい者雇用⑥有期労働契約（無期転換ルール）⑦女性活躍推進法・男女雇用均等法⑧短時間労働者に対する被用者保険の適用拡大⑨育児・介護・治療と仕事の両立の推進——に関する取り組みが列記されている。構成組織からは、「中小企業における対応が難しい」との声が上がっているという。

個々人の状況・ニーズに合った働き方見直しを／セラミックス連合

セラミックス連合（松永浩信委員長、約1万7,000人）は、「全ての働くものの立場にたった『働き方』の見直しや、健康で働き続けるためと過労死ゼロの実現、『社会生活の時間』の充実を含め、ワーク・ライフ・バランスの実現を目指し、個々人の状況・ニーズに合った『働き方』の見直しを労使で協議する」ことを掲げた。

長時間労働の是正については、「罰則付き時間外労働の上限等、長時間労働の是正に向けた労働基準法改正が行われることの趣旨と意義も踏まえ、36協定の重要性と内容を理解し、適

正に締結したうえで、労働時間の厳格な管理等、先行して職場の基盤づくりに取り組む」。36協定の締結は、「月45時間、年360時間以内」、やむを得ず特別条項締結する場合には「年720時間以内」としたうえで、より抑制的な時間となるよう取り組むほか、勤務間インターバル規制の導入等の検討も進める。

また、労働時間の短縮についても、「『第五次労働時間短縮中期活動方針』に基づき、年間所定労働時間の短縮、年間休日の増加、有給休暇取得率の向上等の取り組みを図る」とともに、「有給休暇取得率の向上は、労働基準法改正により事業者が年休5日の時季指定権の義務化が想定されていることを踏まえ、取り組みを推進する」などとしている。

さらに、時間外労働等の割増率改訂に関しても、「時間外割増率について、法定割増率以上の改訂を図る」ことや「時間外割増率の改訂対象は全従業員とし、現状、雇用形態（正規・非正規）の違いにより割増率に差がある場合は、同率となるように努力する」こと、「労働者の健康確保の観点からも、適用猶予されている中小企業・組合においても、月60時間を超える割増率を50%以上になるように努める」ことを列記。両立支援の観点でも、「長期にわたる治療が必要な疾病を抱える労働者から申出があった場合に円滑な対応が出来る様、労働協約・就業規則等、整備を進める」ことを掲げている。

構成組織では、長時間労働是正の取り組みによる従業員の残業代減少を懸念する声が上がっているほか、従業員への生産性向上が問われるなか「現場で人手不足感がある」ことも課題となっている。

（調査部）