

パート組織化と処遇に関する課題

國學院大學経済学部助教授 本田一成

1. はじめに

パート組織化と処遇改善に関する課題について問われれば、パート組織化自体が優先されると答えざるを得ない。だが、パート組織化は周知の通りのものである。しかも、パート処遇は組織化をもって直ちに改善されるわけではない。各組合で各様に山積している課題をまとめるのは容易ではない。

小論では、先回りして課題をまとめることはせず、パートタイマーの組織化と処遇改善に関わる当事者たちが、どのような立場からどのような考え方をもっているのかをみたい。やや特殊な資料を使ってこの問題を描くことにする。その題材は、パート組織化にたずさわる担当者の会議記録である〔注〕。

この会議は、労働組合は結成されているがパートタイマーが未組織である状況で、パート組織化を実現するための議論の場を上部組織である産別組合のオルグが設定したものである。担当者と呼んで堅苦しくない雰囲気をつくりながら、率直な意見交換を呼びかけている。参加者は、大手産別オルグ(S氏)、加盟単組(外食大手)の役員(T氏)、その企業のリーダー格のパートタイマー(P氏)である。参加諸氏の発言は、パート組織化と処遇改善に関するそれ

ぞれの立場からの考え方に基づくものである。

2. 担当者意見交換会

「どうやってパート組織化を実現するのか」

：(冒頭のあいさつなど省略)：
産別組合 (Sさん)：…いきたい、おたくの単組はいつになったらパートさんの組織化をするの？ ずいぶん前からしなさいっていつてるのに。

加盟単組 (Tさん)：…そんなこといつたつて、なかなか会社社が納得しないんですよ。それからパートさんだつてそんなり組合に興味をもつてくれるとは限らないし。

S：…本当かい？ パートさんだつてきちんと説明すれば喜んで組合に入ると思うよ。組織化を終えた別の単組さんもそういつてるよ。パートさんは知らないというよりも、何も知らせてもらつていないというのが本当のところじゃないのかな。

T：…そうはいつても…
S：…確かに、パートさんの組織化で一番大切なのは労使合意だから、慎重になるのもわかるよ。組合が勝手にパートさんの組織化を強行すればよいという声が多いみたいだけど、現実には社長の判断だから。でも、それはわか

るんだけど、そろそろやつてもらわないと。

T：…自分は来期は組合役員から降りるのでその時にしてくれない？

S：…また、これだよ。猫に鈴をつける役はごめんだということだろ。そんなこといつてるから、いつまでも組織化できないんだよ。誰かが腹をくくつてやらにや。こつちもやりやすいように定期大会の重要な議案事項にして大々にバックアップしてきたんだから。業界全体の問題なんだよ。

T：…でも、組織化したら会社は「パートさんの賃上げしなきゃいけない」つて、猛反対するんだよ。

S：…こつちもパートさんの賃上げをしたいんだよ。ちゃんと正社員と同じように働いているから。優秀なひとが多くてそれで店がまわっているんだから。

主婦パートタイマー (Pさん)：…その通りよ。もうちょつと給料をなんとかしてよ。正社員より一生懸命やつてるんですからね。それに、正社員は1、2年で別のお店にかわつていくけど、うちらはずつとお店で働いていて、お店のことを隅から隅まで知っているつもりよ。どう考えても給料が少なすぎ。T、S：…店の大ボスだもんな。こわいよ。

P：…ひどいわね。でも、店長よりよつぽど仕事できるわよ。店長といえ、今のボクちゃん店長はまあまあだけど、その前のはひどかったわね。そのまた前の店長は最低新記録。会社は人手が足りれば誰でもいいのかな。ねえ、お給料が上がるなら組合入つてもいいわよ。

T：…「いいわよ」つて。こつちが決めるんだい。それに、組合に入るなら組合費払ってもらふよ。正社員の組合費と同じ率で。

S：…だからそうじゃないだろ。組合費の算定では、少し率を落とすか、額の上限をつくつてパートさんの組合費を少なくするように指導してるじゃないか。

T：…だつてパートさんも正社員と同じ組合員になるんでしょ。それに組合費だけでなく、ちゃんと組合の集会や大会に出てきてよ。ゆくゆくは組合役員にもなつてもらつて労使交渉にも参加してもらわないと。

P：…ちよつと、いい加減にしてよ。組合の集会なんか行けるわけないじゃないの。朝から晩までお店にいるわけじゃないし、家事があるのよ。

T：…じゃあ組合はちよびつと組合費を払つて、賃金上げるだけの存在というわけだ。

P: いやな言い方するわね。

T: レクリエーション大会に参加したり、慶弔だけはちゃっかりもらおうっていうんだね。正社員は若くて独身が多いのに、パートさんは家族がいるから、組合としてはお金がどんどんかさむんだよね。組合費くらいちゃんと払おうよ。そうじゃないと正社員も納得しにくいと思うよ。だいたい有休だって全部とるし。

P: このひとわかってないよ。主婦の生活をわかってないよ。なんでこう金銭感覚に鈍感なのか。あのね、パートタイマーの仲間は時給の五円、一〇円の話で一喜一憂してるんだよ。組合費って一カ月二〇〇〇円くらい？

いくらだろう？ 毎月それ払うなら、何を切り詰めるかなんだよ。新聞を安いのに変えなきゃ。あなただって、奥さんから毎月のおこづいはいもらってるんだらう。「組合費くらい」なんて簡単によく言ってくれるよ。まったく。

T: …じゃあSさん、うちの組合で組織化するのではなく、パートさんたちだけの組織をつくるのはだめなのか。そんな方法があると聞いたけど。うちがパートさんたちを支援するからさ。

S: …それは絶対に言っただけじゃないことなんだ。必ずおたくの単組に加入させることにしてよ。二つの組織にするともまずいよ。確かに、パート組織化にはいろいろな手法はあるよ(本田一九九三)。でも、同じ職場で働いているんでしょ。それではまとまらないでしょう。だいたいね、それ以前にパートタイマーさんたちで別の組織にしていっていいか？

P: …まあ、正直言って、パートの仲間たちには、「自分たちでやりたい」という意見もありますよ。「正社員がとつてもきらいだ」という人たちがいるから。でも、きつとできないでしょうね。組合なんて何をどうするかわからないもん。「まずおとうさんに聞いてみないと」っていう感じの人が多いし。

S: …そんなにTさんのところで組織化しにくいなら、これはウルトラCなんだけど、うちの地域組織で組織化すると手もあるよ。でも、それはうちの本意ではないんだよ。とにかく何が何でも組合員にしたくて派手な駆け込み寺のようにしたって、長続きしないもん。長期的な労使関係は企業内でもやんなきゃ。ただ、おたくがあまりにも重い腰を上げないのなら、そういう手段も考えられるし、実際にやれるよ。うちはノウハウあるし。でも組織化にも規模の経済があつてさ、ちまちまやっても骨が折れるだけで効果がないうよ。コミュニティニオンにも同じ苦労があると思うよ(高木二〇〇〇)。

T: …でも、会社はさ、「どうしてわが社だけがパート組織化をやるの」ということになるのを一番いやがるんですよ。

S: …わかってるって。自分の会社だけのパートさんだけが賃上げになつて、それが不利だと考えちゃうんだよね。だからうちが首頭をとつて一気にやろうとして強い方針だしているんじゃないか。でもさ、条件のよい企業の方が優秀なパートさんを集められると考える経営者も多いよ。結局その方が安くつくからね。

T: …理屈はわかるんだが、「よそさんに負けるぞ、一体何万人パートさんがいると思ってるんだ、時給あげたら総額がすごいぞ」って。「もつと正社員がきつくなるぞ」っていう話をしてくるから……。

S: …おたくのように、大手がそれに応じてはまずいんだよ。まず勝ち組からパート組織化しないと他の企業に波及するわけではないか。業界をよくするための正義に反するんだよ。近代的なチェンオペレーションといながら、いつまでたつてもやっぱり水商売だつていわれるよ。「パートさんが何万人いるか」だつて？ パートさんの時給を節約しているのが企業の儲けになつていくわけ？ それは、ちよつと話が違うんじゃないの。じゃあパートさんに正社員が飯食わしてもらっているビジネスだつていうことだよ。経営者の能力がないことを表明しているようなもんだな。

T: …そこまでいわなくても……

S: …じゃあ、冷静に考えよう。「何万人ものパートさんの賃上げ分が損になる」という考え方で、「何万人もパートさんが会社のやり方がいやで離職していくのが損になるのか」という考え方のどちらが正しいんだ。おたくの会社も定着率が悪いんだらう。

T: …まあ、計算上はパートさんのほぼ全員が一年間で入れ替わるね。

S: …ほらみたことか。もつと優秀なパートさんに企業に定着してもらつて能力発揮してもらわないと、採用や教育訓練の費用がかさんでいってしまうよ。T: …それはそうだけど……。

S: …まず儲かっている企業にきちんとお手本を示してもらいたいんだよ。企業内組織率いくつだと思ってるんだ。ね、正直に言ってよ。何がそんなにいやなんだ。パートさんの面倒みるのがいやなのか。

T: …組合財政もそんなに厳しくないのよ。パートさんの組合費はまあクリアできると思います。面倒もなんとかみれると思います。でも、正直いってこわいんです。組合として正式に要求を出すときに、結局正社員との格差が問題になりますよ。組合内で利害がどかんとぶつかつちゃうでしょ。パートさんがものすごいがんばっていることは本当は認めているんですよ。だからこそこわい。パートさんの言うとおりに要求してそれが蹴られたら組合がたがたになつてしまふ。

S: …パートさんが台頭することで正社員のことを心配になるんだね。そうすると、「パートさんの労働条件が悪くて当然だ、パートさんの雇用が守られないのも当然だ」と思っているの(熊沢二〇〇三)。でも、そうもいってられないよ。

T: …まあ、これまでも、「パートさんの賃金が低いから、企業はパートさんを増やせし、正社員の賃金も下へ引っ張られる」からと心配だったのよ。パートさんの賃金を上げる考えをもつてはいったけど。

S: …あのさ、最近の会社側の態度みてるよ。組合がそんな心配している状況ではなくなつていってるよ。会社はパートさんがとても優秀なのを見抜いているよ。ナショナルセンターは一〇円アップの方針を出していたけど、実際には

もっと上げたところがたくさんあった。伏せておいて欲しいんだが、三〇〇円以上アップのところもでているよ。自分たちの活動の成果だとそれぞれの単組さんはいうんだけど、たぶん会社は組合とは関係なしに賃上げしているよ。そうしないとパートさんはすぐ賃金の高い企業へいっちゃうから。

P:でも、パートさんってなかなかやめないよ。別の企業ではまた新人になっちゃうのがいやだし、やっと友達ができほっとしたのに、また最初から別の人間関係をやり直すのは大変だもん。

S:確かにそういうやめないひとはいる。でも正社員よりやめる傾向は強いでしょう。パートさんが我慢しているうちはいいけど、何かのきっかけでいやになっちゃう。実は何かのきっかけといいながら、普段の不満がたまってきたと効いているんだな。

P:いや、Sさんはやっぱりわかっているじゃないよ。長く勤めたいのにパートも正社員も変わらないよ。何で変なところで分けるの。同じでしょ。

S:まあまあ、話はまだ途中だから最後までよく聞いてよ。その通りパートさんも正社員も同じなんだよ。それなのに、パートさんは「時給を上げて」とか、「一時金をちゃんとして」とか、それだけおしまいにちがちなんだ。何が違うかというと、ちゃんと長く働いていくための職場の同僚として、働きやすいようにいろいろ意見をいったり文句をいったり、そういうことはいっさいすつとばされているんだ。

T:まあ、正直、パートさんの文句は多いけどね。

S:不満を表に出すパートさんはまだいいほうだよ。その人はとつても明るい人だよ。ほとんどのパートさんは不満を胸にそつとしまいで、いじいじ、いやいや働いているか、限界を超えた不満になつてもう取り返しのつかない爆発を起こすかだよ。それで職場がうまくいくわけじゃないよね。処遇をよくするつていっても、賃金をいじるだけじゃなく、ちゃんと一人前の労働者として認めてこそ処遇の改善になるんだよ。

P:一人前の労働者つて?

S:労働者にはさまざまな権利があるんだ。でも、パートさんはあれこれわからないことが多いでしょう。「わからないからもういいや」つてあきらめているでしょう。これからはそれじやだめ。

P:なんだか難しそうね。

S:そんなことないよ。パートさんつて新聞はちゃんと読んでいるし、DNAより世間をよく知つているじやない。それに俺は大学つてないけど、パートさんたちつて大学出ていて頭いいひとばかりじゃない。そんなこと言わないで「パートだから」つていって、あれこれ勝手にあきめないでよ。

P:だつて、じゃあ、どうすればいいのよ。

T:だからそのあたりも組合なんだつて。ちゃんと、「パートさんも正社員と同じ労働者だ」つていうことをわかるように説明することからやつてよ。パートさんに組合の方が近づいていかなきゃ、パートさんからは寄つてこないよ。それで組合のことをもっとわか

つてもらわなきゃ(原II佐藤二〇〇四)。T:だから同じにするなら、組合に入つてからもさ……。

P:ああ、またはじまつた。

S:いやそのことだけど、少しはTさんの話も聞いて欲しいんだ。同じようにするために組合はがんばるけど、当人のパートさんたちに「組合費は払うの後はよろしく任せた」つていわれても、「それつておかしいんじゃないの」つて、きつとパートさんたちだつても思うようになるよ。正社員はさ、パートさんたちときちんと付き合つてこなかつたからわからないことも多いよ。Tさんのところに限らず、組合のやり方つて一発勝負ではなくて、流れや駆け引きもあるからさ。「組合に任せたらがんばれ」つていわれても、そのがんびりが的外れになつても困るし、がんびりどころがどこかわからないと難しいんだ。だから、「パートさんに何もかもやりなさい」つてことにはしないからさ、できる範囲で組合に段々と参加してもらわないとまずい(呉二〇〇四)。

P:だから、そこを言われると、うちらはいろんな人がいるから……。

S:いろいろな単組をみてきて、はつきりしていることは、パートさんの処遇を改善するためには組織化してから大変なんだよ(禿二〇〇三)。すんなりいかないよ。

T:そうなんだつて。このあいだ、別の単組だんがぼやいていたよ。

S:でもね、組織化がスタートラインであることは間違いないし、組織化してから、パートさんがどれくらい本気で組合に参加して自分たちの立場か

ら意見を組合にぶつけるかなんだ(金井二〇〇五)。

T:でもやっぱり、そうなると、正社員の雇用は……。

S:どうしてそんなにことん悲観的なのかな。正社員の雇用は守れるよ。正社員をすく少なくて会社の業績が上がると思う? とくに会社が厳しい時に、「ここががんびりどころだ」つて働くのは正社員だよ。パートさんは優秀かもしれないけど、いろいろ事情があつて長い間我慢できないよ。Tさんだつて、ほら、以前に出店ラッシュの時は、「店長たちが何日も何週間も家に帰れない」つて相談してきて、一緒にがんばつたじゃない。そんなこととパートさんできないもん。会社にも「正社員の方がいいなあ」つてことはたくさんあるんだよ。そんなことは身にしみてわかつているはずだよ。

T:ほんとかなあ? 会社はそんなことまで考えているかなあ。

S:いくらパート化が進んでも正社員じゃなきゃいけない仕事もあるし、絶対に大事なノウハウや情報を含めてパートさんに全面的にまかせると思ふか(木村二〇〇二)。だから、そういうこともちゃんと交渉した方がいいんだよ。パートさんとも会社ともことん話した方がいいんだよ。こつそり交渉してパートさんの問題で間違つた方向へいっちゃうと取り返しのつかないことになるよ。

T:なんだか、Sさんにいいようにいいくるめられてるような。

S:そんなことないからはやく組織化してよ。会社側へこつちから話をする用意もあるよ。その時期をまつてい

るからさ。他にもオルグや説明会などで支援するし、協定書の改訂マニュアルとか、組合加入届の書類様式とかなんでもうちに揃っているよ。やろうよ。

S: それとき、おたくの業界は組合に対する理解が大きいはずだよ。だいたい組合結成のときを思い出すと、わりと本音では「はい、待ってました」という経営者が多かったし。もちろん表面向きは大喜びではないけど。あれはきつと業界の経営の指導者が組合の能力を認めているからだよね。どうも「組合結成を避けるのではなく、ちゃんとした組合があつた方が生産性が上がる」と判断しているな。

T: 確かにうちも、先代社長が意外とすんなり組合結成に理解を示したと組合の先輩がいつていたつけ。

S: …むちゃなこと何もいつていないからだよ。われわれやTさんたちが「会社をもっとよくしよう」ってつくった組合なんだからさ。だから、まともな経営者なら組合の能力を理解しているはずだ。ただ、パートタイマーまで組合員になるとなるから迷いが出てくるんだ。

T: …そうそう、「約束が違う」とかいうんだよね。「何をいまさら」とかさ。

S: …だから、組合結成のときにパートさんも一緒に入ってもらった方がいいんだ。後から追加で組織化するからやりにくい。

T: …じゃ全部そうすればよかったのにな。

S: …もちろん、最近はもう全部そうしてるよ。でも、昔はパートさんたちがここまで大活躍するかどうかわから

なかつたんだよ。半信半疑だったってうかさ。正社員優先ということではパートさんを排除してきたんではなくてはつきりいつてあまり眼中になかつたんだ。

S: …パート組織化で、一番重要なことは、パートタイマーを組織化することで会社がもつとよくなるということを理解させることだよ。

T: …どうやって?

S: …まずは、さつきも話が出たが苦情処理だ。パートさんたちが不平不満を胸のうちにしまつてがまんして働いているのか、一つになつて気持ちよくなればついているか、この違いは大きいよ。もろに生産性に響く。あるいは、我慢して働いているならいいが、意識的に被害を与えるかもしれないよ。

P: …うちパートは不満を上司にいいないもんだよ。言つても何にも変わらないもん。それどころかどう仕返しされるかわかんないよ。でも、たぶん組合になら言えるかも。

S: …実際に単組さんをすつとばして、パートさんのいろいろな苦情や相談がこつちサイドにひつきりなしに来てるんだよ。いや単組さんの悪口じゃなくて、会社への苦情も最近とくに増えてきたんだよ。それはちよつとおかしいと思わない。せつかくおたくの組合があるんだから、組合員にして対処してあげなよ。それと、今までは単なる不満だけでよかつたけど、今後はもつとすごいことになるかもな。

T: …すごいことつて?

S: …不満をもつた人が通報者になりうるつてことだ。公益通報者保護法ができたし。そうなる前に会社には不満

は企業内で吸収することが求められると思う。場合によっては、パートさんは内部告発者予備軍になりかねないぞ。パートさんたちがすんなり会社の苦情窓口に行くと思うかい? 外に出る前に組合で吸い上げて処理するんだよ。小さなことも含めていろいろでてくるぞ。身近な例なら、世間はパートさんにサビズ残業なんかあるわけないと思つているけどとんでもない(本田ほか二〇〇五)。通勤手当なんかもこじれてくるぞ、用心、用心。

T: …それは、最近はじめた労使のコンプライアンスの取り組みでやつてるよ。

S: …だから、それとパート組織化を切り離さないでやつてよ。ただね、苦情だけではなくて、よい情報もパートさんが一番もつているもんだ。それは商売につながる情報だよ。それを活用する機会がないだけだ。活用する気にならだろ。情報は、現場にある。パートさんがもつているんだ。目の覚めるようないい情報や意見がパートさんから出てくるのはいい職場だよ。そういう経験ない?

T: …あるある。主婦の目でよく本当に考えているもん。客として店をみるからすごいよね。店がどんどんよくなる。

S: …そういう情報は本当は会社が欲しいけどなかなか手に入らない。組織化すれば、少なくとも組合がいい情報をもつているという、在りかだけははつきりするな。だけど、それをただ働きにしたらおかしくなる。ちゃんと評価するということ、いい情報をどんどん出してもらうつて店が儲けないとな。

S: …それ以外にもあるよ。パート処遇の問題を企業単独で進めるのは実は難しいんだ。単にいくら賃上げしなきゃという問題ではないよ。パートさんたちの間の賃金差を認めた処遇と、正社員との処遇の均衡の二つを同時にやらなきゃいけないから。従業員の意識や職場状況から逸脱しないように、賃金、人事評価、教育訓練などを含む総合的な雇用管理制度を適切に導入するのを会社側が単独でできるのかな。

コンサルタントに頼んだつてうまくいくと思う? パートさんの組織化は、そういうことをきつちりと話し合いながら進めるんだから、会社にとつて最高の機会なんだ。組合と一緒に進めないと、結局は高くつくということに気づいて欲しいところだな(本田二〇〇五)。

S: …まだまだあるよ。継続雇用だよ。前年度何人くらいでた?

T: …まだ数人ですよ。しかし今後は増えるだろうな。でもなぜ?

P: …それは正社員のことであつて、うちらパートの話ではないでしょう。

T: …いや、ああそうだ。やつとわかつたわかつた。高齢者雇用安定法の一部改正だ。定年延長や定年年齢廃止は考えられないから、継続雇用になる。これからは、主婦さんだけでなく男性の高齢パートさんがたくさんでてくる。

S: …その通り。正社員にとつても明日はわが身だよ。いまのうちからパート組織化を実現しておいて、きつちり高齢者パートさんのことも議論し始めた方がいいんだよ。
:(以下、さらにつづくが省略):

3.まとめ

意見交換会の一部はこうした内容であった。読者の方々はどのような感想をお持ちだろうか。組織化とは、労働組合がパートタイマーを組合員にすることだが、それは一筋縄ではない。また組織化をめぐるとさまざまな立場があり、また組織化を促す近因と遠因が混在しているからである。現実には加盟単組の様々な状況を横並びでみてきた上部組合の強力な支援や指導が必要だろうか。しかし、パート組織化が実現するかどうかの鍵は、結局は単組の行動力になる。その際、経営者の説得活動にも比重をかけるべきである。経営者が組織化の利点を認めるようにすることがポイントである。だが、放置しておいてもそれを企業自らは認めない。組合から接近して粘り強く説得しなければならず、その展開の仕方が問われるであろう。そのためには、組織化に至る段階で、異なる立場であっても議論を重ねて処遇改善に関する考え方をできるだけ共有しておくことが有効であろう。

〔注〕とはいっても、この記録は架空の会議資料である。筆者が勤務先の経済学部学生を対象とした授業の教材として作成したケースの一部を省略して修正した内容であり、実在の業界、組合、企業、個人とは一切関係ない。また、これは企業別組合が組織化主体であるケースであり、組織化主体が異なれば、まったく別の内容になる。なお、文中には関連文献を付してある。そのリーディング・リストは以下の通りである。

〔リーディング・リスト〕

呉 学殊(二〇〇四)「パートタイマーの組織化と意見反映システム—同質化戦略と異質化戦略」、『日本労働研究雑誌』第五二七号。

金井 郁(二〇〇六)「企業別組合におけるパート組合員と意思決定過程への関与」、『天原社会問題研究所雑誌』第五六八号。

禿あや美(二〇〇三)「小売業における処遇制度と労使関係—パート労働の職域拡大が持つ意味—」、『社会政策学会誌』第一〇号。

木村琢磨(二〇〇二)「非正社員・外部人材の活用と職場の諸問題」、『日本労働研究雑誌』第五〇五号。

熊沢 誠(二〇〇三)「リストラとワークシェアリング」岩波新書。

高木郁朗(二〇〇〇)「コミュニティ・ユニオンの組織と活動」、『社会政策学会誌』第三号。

原ひろみ、佐藤博樹(二〇〇四)「労働組合支持に何が影響を与えるのか—労働者の権利に関する理解に着目して—」、『日本労働研究雑誌』第五三二号。

本田一成(一九九三)「パートタイム労働者組織化の再検討」、『大原社会問題研究所雑誌』第四一六号。

本田一成(二〇〇五)「パートタイマーの組織化の意義—基幹労働力化と処遇整備に注目して—」、『日本労働研究雑誌』第五四四号。

本田一成ほか(二〇〇五)「匿名座談会：—スーパーのベテラン・パートの本音に迫る—パート組合役員が経営・組合に直言—」、『ビジネス・レーパー・トレンド』一月号。

ほんだ・かずなり／國學院大學経済学部助教授。最近の論文に「パートタイマーの組織化の意義」、『日本労働研究雑誌』第五四四号(二〇〇五年)、「小売業におけるパートタイマー活用の現状と展望」、『日本商業学会・流通研究』第八巻第二号(二〇〇五年)、「パートタイマーの基幹化と労使関係」、『國學院経済学』第五四巻第二号(二〇〇六年)などがある。経営学(人的資源管理論)専攻。



JILPT 出版物のご案内

職場のトラブル解決の手引き [改訂版]

～個別労働関係紛争判例集～

- 目次
- 0.労働関係法規の適用
 - 1.雇用関係の開始
 - 2.雇用関係の展開
 - 3.雇用関係の終了及び終了後
 - 4.均等待遇、労働者の人権、女性労働等
 - 5.非典型労働者・中高年労働者の就業
 - 6.外国人労働者

野川忍 [監修]

労働政策研究・研修機構 [編]

定価:1,575円(税込み)

