

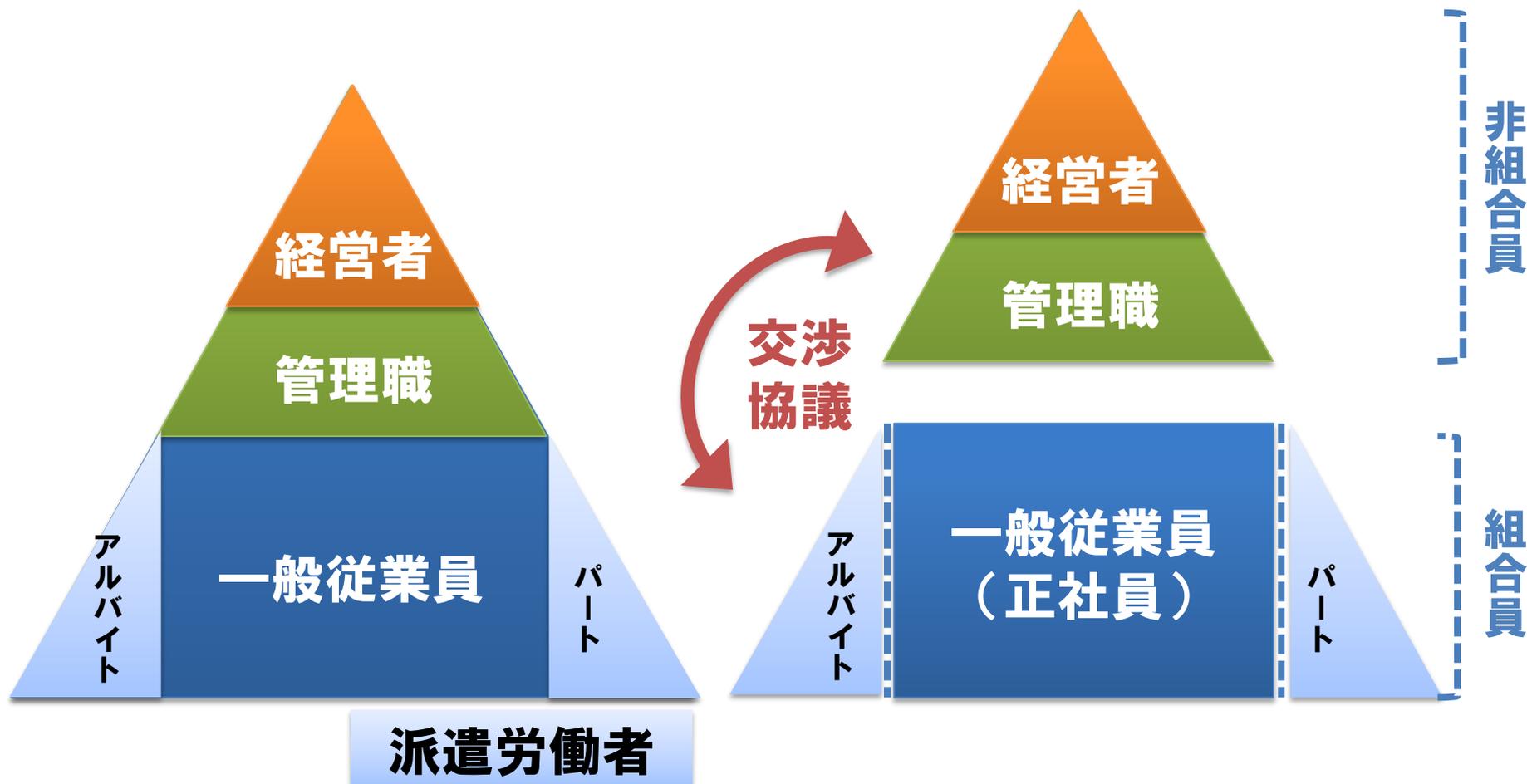
安定した雇用は戻ってこないのか 研究会(2016.10.27) 報告

日本労働組合総連合会
事務局長 逢見 直人

- 1 非正規労働者の組織化について**
- 2 同一労働同一賃金
(均等待遇)について**
- 3 非正規の正社員化について**

1 非正規労働者の組織化について

労働組合の組織構造(企業別組合)



日本の労働組合の発言チャンネル

- **団体交渉**

- 労組法が予定している経済的圧力手段を背景とした発言チャンネル

- 交渉事項は義務的団交事項に限られがち

- **労使協議制**

- 労使が自発的に設定するインフォーマルな発言チャンネル

- 義務的団交事項に縛られず、幅広く情報の共有がはかられる。

わが国に根付いた「労使協議制」

- 労使協議機関が「ある」は 40.3%
- 労働組合がある事業所の82.6%が労使協議機関をもつ
- 60.6%が「成果があった」と回答(組合がある事業所では66.4%)
- 「経営に関する事項を付議事項としている」は54.0%

第3表 労使協議機関がある事業所及び労使協議機関の平成25年1年間の成果状況別事業所割合

(単位：%)

| 区 分 | 計 | 労使協議機関 がある 1) | | 成果状況 | | | 労使協議 機関が ない |
|------------------------|---------------------|---------------------|---------|---------------|-------------|---------------|-------------------|
| | | | | 成果が あった | 成果が なかった | どちらとも いえない | |
| 平成26年調査計 | 100.0 | <u>40.3</u> | (100.0) | <u>(60.6)</u> | (1.2) | (36.6) | 59.7 |
| < 企業規模 > | | | | | | | |
| 5,000人以上 | 100.0 | 74.7 | (100.0) | (68.2) | (0.6) | (29.4) | 25.3 |
| 1,000～4,999人 | 100.0 | 66.0 | (100.0) | (66.5) | (0.2) | (32.2) | 34.0 |
| 300～999人 | 100.0 | 52.8 | (100.0) | (55.7) | (0.3) | (42.7) | 47.2 |
| 100～299人 | 100.0 | 32.7 | (100.0) | (64.9) | (2.6) | (31.3) | 67.3 |
| 50～99人 | 100.0 | 21.4 | (100.0) | (59.3) | (2.6) | (35.1) | 78.6 |
| 30～49人 | 100.0 | 16.4 | (100.0) | (25.3) | (4.0) | (68.8) | 83.6 |
| < 労働組合の有無 > | | | | | | | |
| 労働組合がある | 100.0 | <u>82.6</u> | (100.0) | <u>(66.4)</u> | (0.3) | (32.2) | 17.4 |
| 労働組合がない | 100.0 | 15.6 | (100.0) | (42.6) | (4.2) | (50.2) | 84.4 |
| 平成21年調査計 ²⁾ | ³⁾ 100.0 | 39.6 | (100.0) | (57.2) | (1.2) | (35.5) | 60.3 |

注： () 内は、労使協議機関がある事業所に対する割合である。

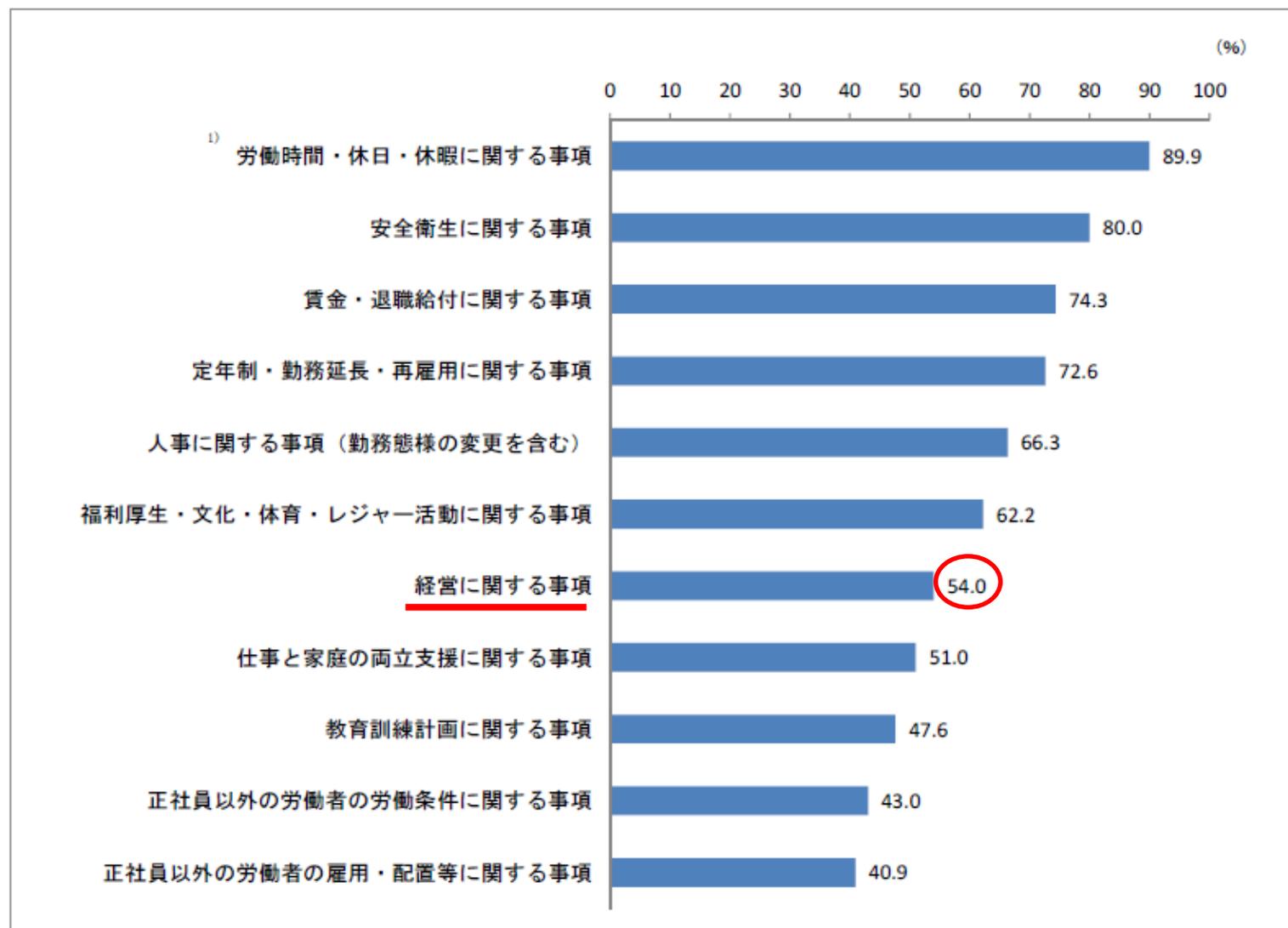
1) 成果の有無「不明」を含む。

2) 平成21年調査の成果状況は、平成20年（又は平成20会計年度；以下同じ）1年間についての結果である。

3) 平成21年調査の「計」は、労使協議機関の有無「不明」を含む。

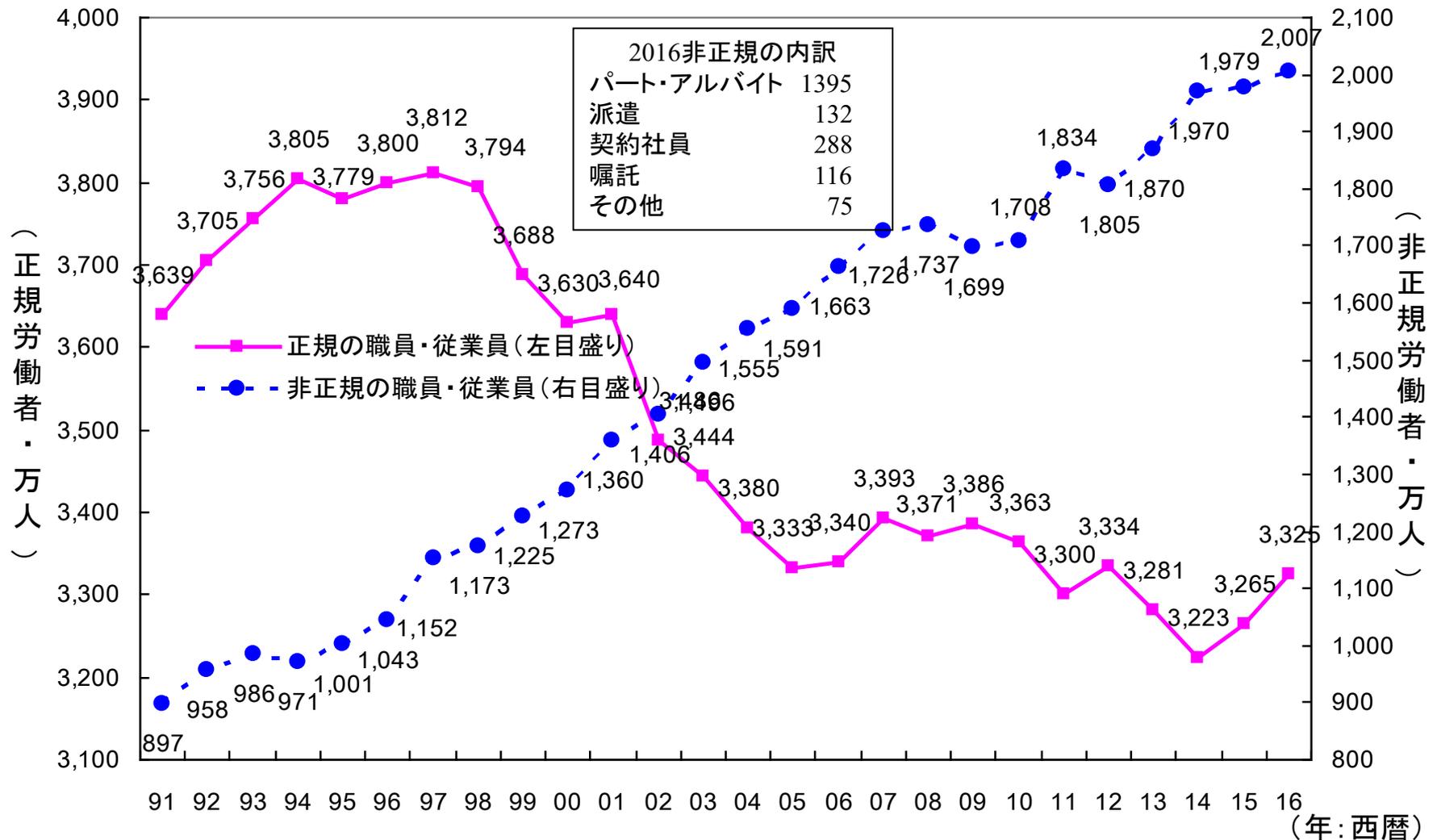
第1図 労使協議機関に付議する事項別該当事業所割合（労使協議機関がある事業所）

平成26年調査



注：1) 育児休業制度及び介護休業制度を含む。

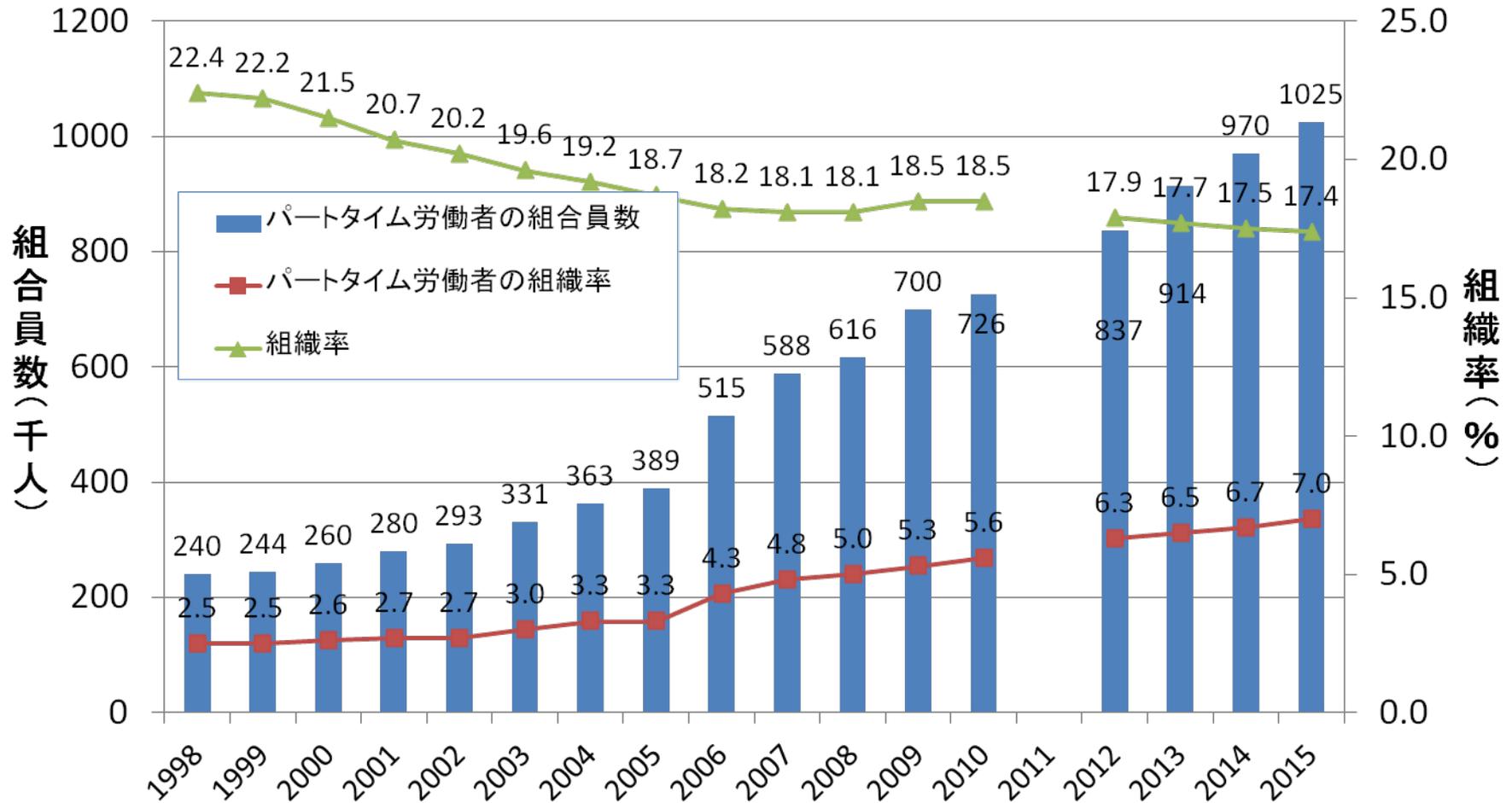
正規の職員・従業員数と非正規の職員・従業員数の推移



(出所) 2001年までは「労働力調査特別調査」(2月)、2002年からは「労働力調査(詳細結果)」(1~3月平均)

なお、2011年については全国平均が公表された10~12月期の数値を使用している。

労働者の組織率



非正規労働者に対する労働組合の取り組み

| | パートタイム 労働者 | フルタイムの 非正規労働者 | 派遣労働者 |
|----------------------|---------------|------------------|-------------|
| 相談窓口の設置、アンケート等での実態把握 | 20.4% | 20.6% | 7.4% |
| 集会、勉強会等の開催 | 11.9 | 13.4 | 2.2 |
| 組合員の加入資格の付与 | 2.6 | 2.6 | 1.9 |
| 組合加入の勧誘活動 | 13.6 | 17.8 | 2.2 |
| 労働条件、処遇の改善要求 | 30.5 | 30.3 | 6.9 |
| 労働者個人が加入する労働組合との連携 | 1.9 | 3.6 | 1.6 |
| 離職後の再就職支援（正社員化も含む） | 4.1 | 5.3 | 1.2 |
| 雇用についての労使協議 | 19.3 | 23.3 | 9.8 |
| その他 | 4.0 | 5.2 | 2.8 |
| 取り組みなし | 52.9 | 49.7 | 76.1 |

出所：厚生労働省（2010）「労働組合活動実態調査」より作成

非正規雇用と労働組合

- 1 労働組合を作る権利、加入する権利は憲法で保障されている。
- 2 しかし、正規雇用に比べると組合組織率は低い
- 3 パート組合員は増加傾向にある
- 4 パートが組合に加入するには、
 - ①既存の企業別組合に加入する
 - ②地域ユニオンに加盟する方法がある。既存の組合がパートを組合員とするほうが、交渉しやすいし、組織運営も安定する。

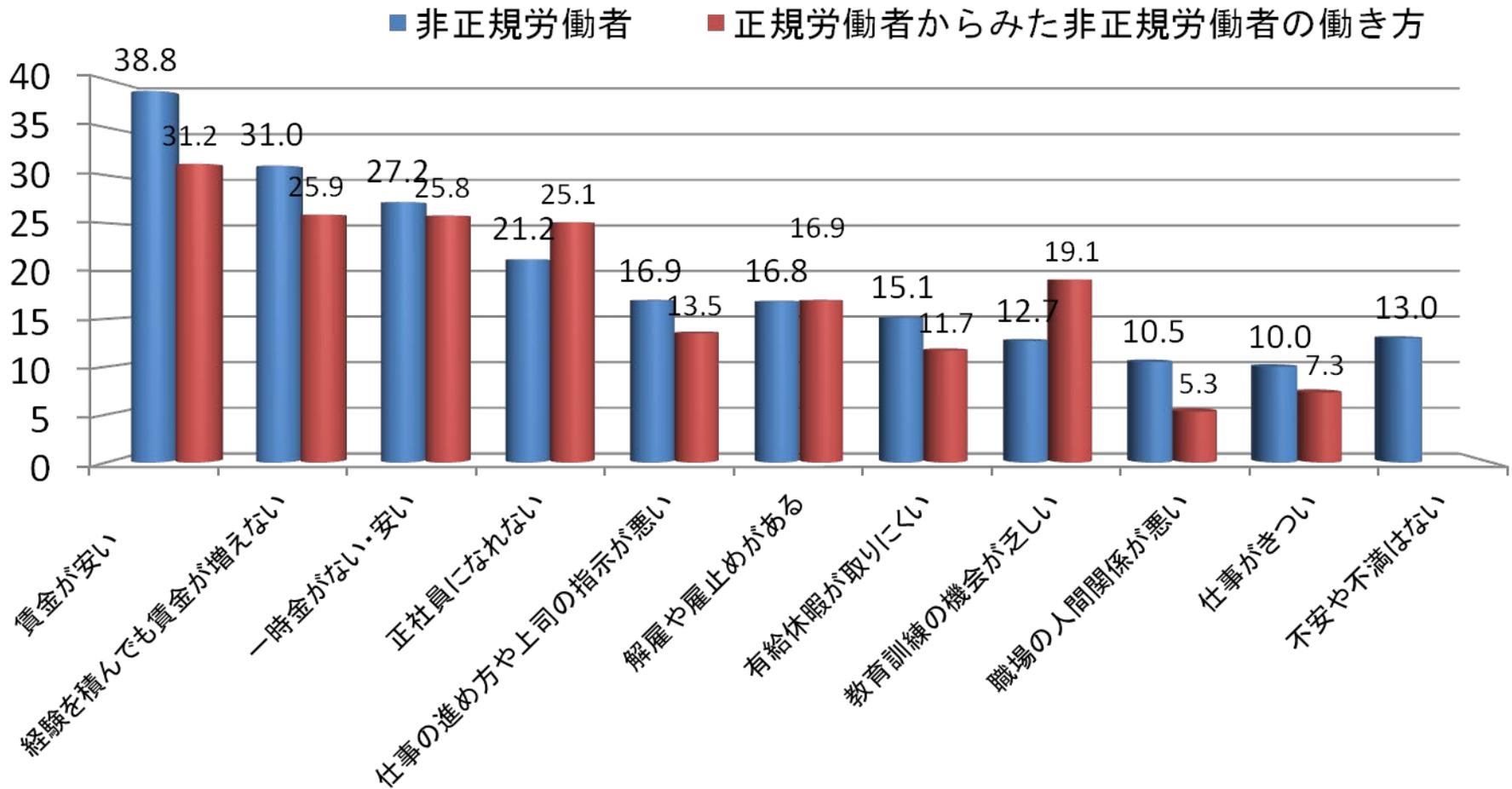
パートタイム労働者の組織化

- **パートタイム労働者は多くの企業で、従来の補助的労働から基幹的労働へと大きく変化している。**
- **働き方は管理職や専門的・技術的な分野にまで、その職域を広げ多様化している。**
- **正社員並みの働き方が求められる一方で、パートタイム労働者の処遇は置きざりにされている。**
- **労働組合の企業内組織率は、労働組合未加入のパートの増加によって低下を続け、労働組合の影響力の低下や、過半数代表選出への対応など、それまでの労使関係に歪みを生じさせている。**
- **すでにパートタイム労働者を組織化した組合からは、処遇・諸制度の改善や会社への意見反映、職場内のコミュニケーションの改善、福利厚生サービスの充実など、有形無形の効果が報告されている。**

組合員となることのメリット

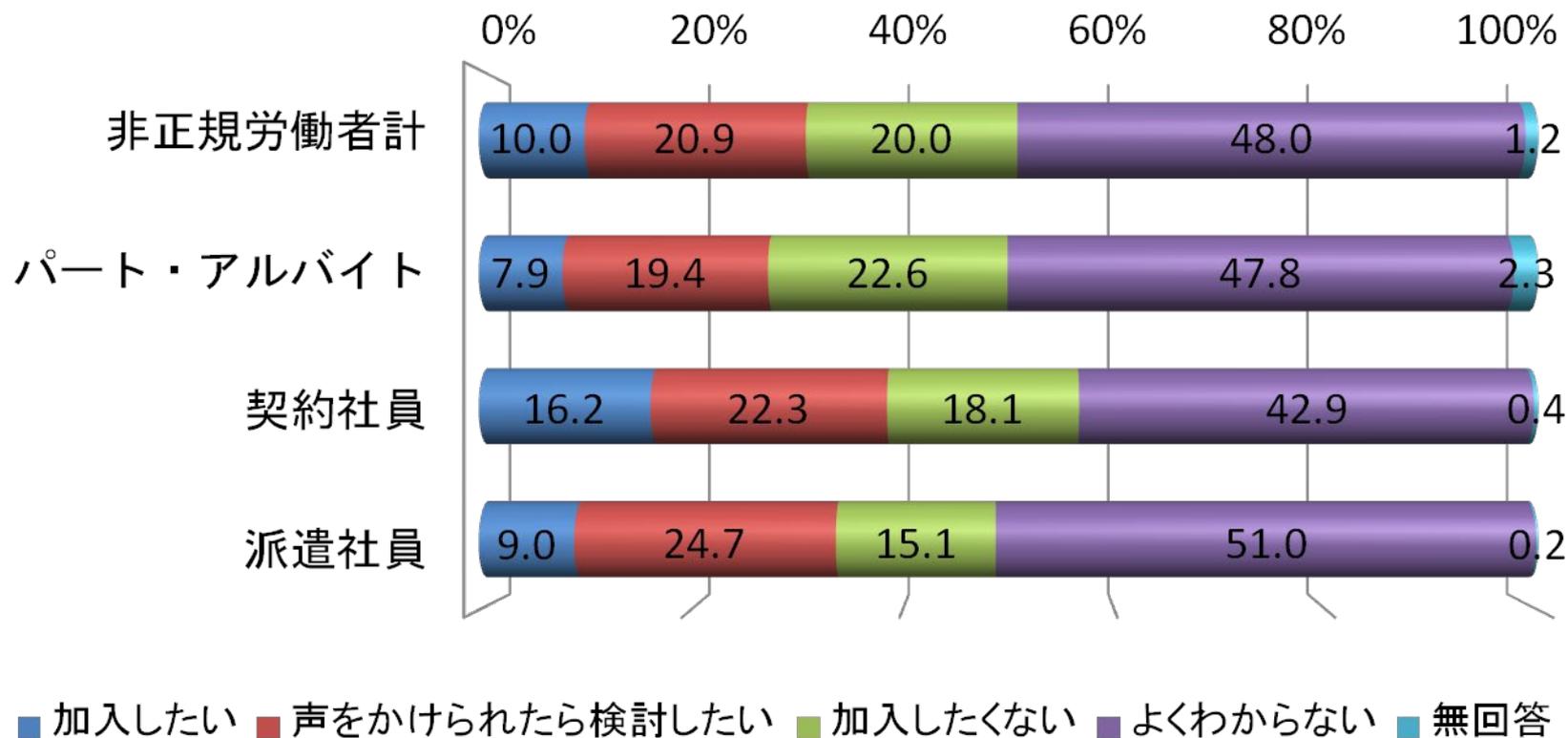
- 賃金・労働条件が向上する。
- 契約更改のルールが透明化する。
- 雇用不安が軽減する。
- 職場の悩みを解決してもらえる。
- 生活相談が受けられる。
- 福社会・共済会への加入で相互扶助のメリットが受けられる。
- 公平な評価と処遇が実現する。
- 多くの情報が会社や組合から得られる。
- 他の組合員との交流が深まる。
- 職場環境が改善する。
- 組合や会社に対して意見が言える。
- イベントやレクリエーションに参加できる。

職場生活に対する不安や不満



出所: 連合「2012連合パート・派遣等労働者生活アンケート」、「2012生活アンケート」(正規労働者対象)より作成。
注: 非正規労働者の回答が10%以上ののみ抜粋。正規労働者は「大変だと感じることはない」を除いて集計。

非正規労働者の労働組合への加入意向



出所: 連合「2012連合パート・派遣等労働者生活アンケート」より作成
注: 現在、労働組合に加入していない人(3,294人)が対象

2 同一労働同一賃金 (均等待遇)について

非正規雇用に公正な処遇を求める法政策の進展

- **パート労働法(07年改正)①通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止(パート労働法8条)②均衡待遇の努力義務・措置義務・配慮義務(同9条)**
- **労働者派遣法(12年改正)派遣労働者の従事する業務と同種の業務に従事する派遣先に雇用される労働者の賃金水準との均衡考慮の配慮義務(派遣法30条の2)**
- **労働契約法(12年改正)有期労働契約に関する不合理な労働条件の禁止(労働契約法20条)**
- **パート労働法(14年改正)8条(通常の労働者と同視すべき短時間労働者に対する差別的取扱いの禁止)の前に労契法20条と同様の規定(短時間労働者の待遇の原則)を新8条として挿入、8条は「無期契約であること」との要件を削除して9条へ**
- **労働者の職務に応じた待遇の確保等のための施策の推進に関する法律(同一労働同一賃金法)15年労働者派遣法改正とセットで成立**
- **2016年 一億総活躍プラン「同一労働同一賃金」法制化の動き**
- **2016年 安倍首相を本部長とする「働き方改革本部」の設置**

論点の限定

- 「働き方改革」で取り上げられているのは、同一企業における雇用形態の違いによる処遇格差の改善の問題である。それを「同一労働同一賃金」という視点で改善に取り組もうというもの。
- したがって、性や、人種など人権に関わる格差の問題は議論から除外する
- 公務分野における非正規労働の問題も除外する

ニッポン一億総活躍プラン(2016.6.2閣議決定)

- **パートタイム労働者の賃金水準は、欧州諸国においては正規労働者に比べ2割低い状況であるが、我が国では4割低くなっている。**
- **再チャレンジ可能な社会をつくるためにも、正規か、非正規かといった雇用の形態にかかわらず均等・均衡待遇を確保する。そして、同一労働同一賃金の実現に踏み込む。**
- **同一労働同一賃金の実現に向けて、我が国の雇用慣行には十分に留意しつつ、躊躇なく法改正の準備を進める。**
- **労働契約法、パートタイム労働法、労働者派遣法の的確な運用を図るため、どのような待遇差が合理的であるかまたは不合理であるかを事例等で示すガイドラインを策定する。**
- **プロセスとしては、ガイドラインの策定等を通じ、不合理な待遇差として是正すべきものを明らかにする。その是正が円滑に行われるよう、欧州の制度も参考にしつつ、不合理な待遇差に関する司法判断の根拠規定の整備、非正規雇用労働者と正規労働者との待遇差に関する事業者の説明義務の整備などを含め、労働契約法、パートタイム労働法及び労働者派遣法の一括改正等を検討し、関連法案を国会に提出する。**
- **これらにより、正規労働者と非正規雇用労働者の賃金差について、欧州諸国に遜色のない水準を目指す。**

「均等待遇」原則の法制化に関する基本的考え方

- ・非正規雇用労働者が雇用労働者の約4割を占め、現場で不可欠な存在。
- ・しかし、賃金・一時金だけでなく休暇や福利厚生などの格差があり、不合理な格差の解消は待ったなしの課題。
- ・連合は、雇用形態の違いによる格差を解消する「均等待遇」原則の法制化を求めてきた。

2001年10月「パート・有期契約労働法 法要綱案骨子案」

合理的理由がある場合を除いて、パートタイム労働者及び有期契約労働者の処遇(労働基準法にいう労働条件)について、所定労働時間が短いこと又は労働契約に期間の定めのあることを理由に、類似の労働者と差別的取り扱いをしてはならない。

2013年9月「労働者派遣法改正に向けた連合の考え方」

派遣労働者と派遣先労働者との間で不合理に労働条件を相違させることを禁止するとともに、それに反する労働条件を無効とし、合理的な内容の労働条件が契約内容となるという法的効果(強行的・直律的効力)を導く規定を創設する。

- ・非正規労働者の処遇改善に向け、「均等待遇」原則にかかる法整備は正社員転換の促進等とともに重要な施策。真に実効性のある法規制を実現すべき。

現行法の規定

- ・主に現行法では、労働契約期間が有期か無期か、労働時間の長短、直接雇用か間接雇用かの3つの区分で、均等・均衡待遇に関する法の規定がある。

労働契約法

| | |
|---------------------------------------|--|
| 労働契約の原則 (3条) | 労働契約は、就業の実態に応じて、均衡を考慮しつつ締結・変更すべき |
| 期間の定めのあることによる 不合理な労働条件の禁止 (20条) | 有期雇用労働者の労働条件を、無期雇用労働者の労働条件と相違させる場合、当該労働条件の相違は、業務内容、責任の程度、職務内容、配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、 <u>不合理と認められるものであってはならない</u> |

パートタイム労働法

| | |
|---|---|
| 短時間労働者の待遇の原則 (8条) | 短時間労働者の待遇を、通常労働者の待遇と相違させる場合、当該待遇の相違は、業務内容、責任の程度、職務内容、配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、 <u>不合理と認められるものであってはならない</u> |
| 通常労働者と同視すべき 短時間労働者に対する 差別的取り扱いの禁止 (9条) | 職務内容が通常労働者と同一で、雇用の全期間において職務内容、配置が通常労働者と同一の範囲で変更されると見込まれる者については、短時間労働を理由に、賃金決定、教育訓練実施、福利厚生施設の利用等について、 <u>差別的取り扱いをしてはならない</u> |
| 賃金 (10条) | 通常労働者との均衡を考慮しつつ、短時間労働者の職務内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案し、その賃金を決定するように努めるものとする |

現行法の規定(2)

労働者派遣法

| | |
|-------------------------|---|
| 均衡を考慮した待遇の確保 (30条の3) | <p>派遣元事業主は、<u>同種業務に従事する派遣先労働者の賃金水準との均衡を考慮しつつ、同種業務に従事する一般労働者の賃金水準又は当該派遣労働者の職務内容、成果、意欲、能力、経験等を勘案し、派遣労働者の賃金を決定するように配慮しなければならない</u>(1項)</p> |
| | <p>派遣元事業主は、<u>同種業務に従事する派遣先労働者との均衡を考慮しつつ、教育訓練、福利厚生の実施など派遣労働者の円滑な派遣就業の確保のための措置を講ずるように配慮しなければならない</u>(2項)</p> |
| 派遣労働者の福祉の増進 (30条の4) | <p>派遣元事業主は、<u>派遣労働者の希望、能力、経験に応じた就業機会、教育訓練の機会、労働条件の向上その他雇用安定に必要な措置を講ずることにより、福祉の増進を図るように努めなければならない</u></p> |
| 適正な派遣就業の確保等 (40条) | <p>派遣先は、<u>派遣先労働者に利用機会を与える福利厚生施設であって、業務の円滑な遂行に資するものとして省令で定めるものについて、派遣労働者に利用機会を与えるように配慮しなければならない</u>(3項)</p> |
| | <p>派遣先は、<u>派遣労働者に、適切な就業環境の維持、診療所等の施設であって派遣先労働者が通常利用しているものの利用に関する便宜の供与等必要な措置を講ずるように努めなければならない</u>(4項)</p> |
| | <p>派遣先は、<u>派遣労働者の賃金が適切に決定されるようにするため、派遣元事業主の求めに応じ、同種業務に従事する派遣先労働者の賃金水準の情報又は当該業務に従事する労働者の募集に係る事項を提供すること等について配慮しなければならない</u>(5項)</p> |
| | <p>派遣先は、<u>派遣元事業主の求めに応じ、派遣労働者の業務遂行状況などについて必要な協力をするように努めなければならない</u>(6項)</p> |

連合が求める「均等待遇」原則の法制化の内容(1)

「均等待遇」原則を適用すべき労働条件

- ・「賃金」だけでなく、それ以外の給付、つまりは慶弔休暇などの休暇や通勤手当、福利厚生、安全衛生なども含めた待遇・処遇全般とすべき。

「均等待遇」原則の法制化の方法

- ・合理的理由のない処遇格差を禁止することが適當。

連合が求める「均等待遇」原則の法制化の内容(2)

- ・連合がこれまで掲げてきた「均等待遇」原則の考え方は、「均等」(同じにすること)と「均衡」(バランスを図ること)の両者を含めたものであり、狭義に解すべきではない。
 - 同じ仕事をする労働者には、同じような昇給の仕組みを導入することや賃金水準の差を仕事に応じたものに近づけていくべき。
 - 異なる仕事であっても、休暇や安全衛生、施設(食堂等)利用などに関しては、格差を設けるべきではない。
- ・「同一労働同一賃金」を、文字通り「同じ仕事であれば同じ賃金を支払うべき」と狭義に解すると、以下のとおり弊害がある。
 - 完全に仕事と同じで無ければ同じ賃金としなくて良いといった誤った解釈の余地
 - 比較対象とすべき「同じ仕事」がないと使用者側が主張する懸念
 - 正規労働者の賃金を非正規労働者の賃金水準にまで引き下げる懸念

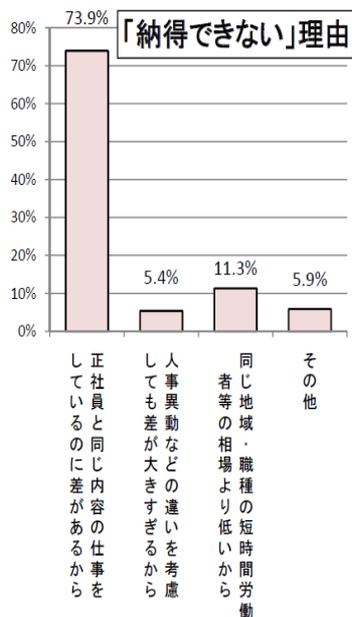
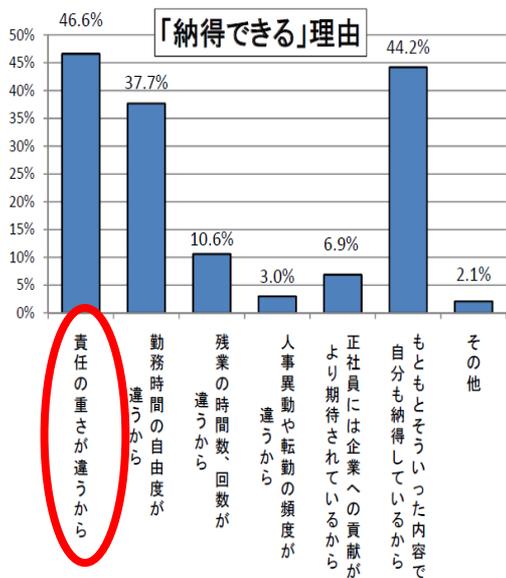
非正規労働者が望む、不合理な処遇格差の解消

<賃金差について>

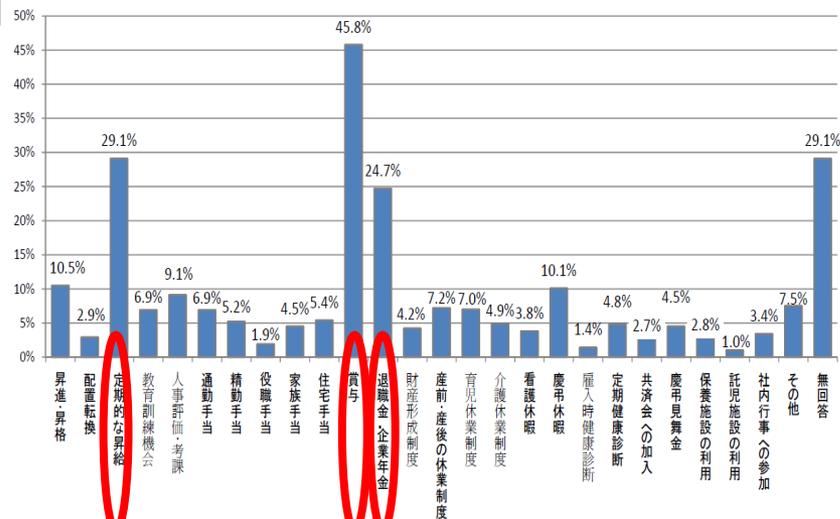
・JILPTが短時間労働者を対象に行った調査によれば、「正社員より低いのが納得できる」と回答した短時間労働者の理由は「責任の重さが違うから」が最多。他方、「納得できない」の理由の最多は「正社員と同じ内容の仕事をしているのに差があるから」。

<賃金以外の処遇差について> ・納得できないと考える処遇差は、「賞与」、「定期的な昇給」、「退職金・企業年金」が多い。

賃金水準について納得できる理由・できない理由（複数回答）



賃金以外の処遇等で仕事と同じ正社員と取扱いが異なっており納得できないと考えているもの（複数回答）



(独)労働政策研究・研修機構「短時間労働者実態調査結果」
(2010年)

処遇差の合理性の判断基準と具体的な適用の考え方

- ・連合は、「パート・有期契約労働法 法案要綱案骨子案」を確認後、具体的な処遇差の合理性、均等にすべき処遇について議論し、2003年2月「均等待遇の判断基準」を確認。
- ・その中で、合理性の判断基準と均等にすべき労働条件を3類型に分けて整理。

合理性の判断基準

「合理的な理由」になるもの

- 成果や業績の違い
 - 責任の違い
 - 業務に要求される知識・技能(免許など)
- など

「合理的な理由」にならないもの

- 学歴や性別
 - 雇用契約期間の違い
- など

一律に「合理的な理由」となる
と言えないもの

- 配転／転勤の可能性
- など

均等にすべき労働条件

時間比例する労働条件

- 賃金／一時金
 - 職務関連手当
- など

合理性がある場合を除き、
同様とすべき労働条件

- 配置／昇進のルール
 - 教育訓練の機会
- など

合理性の有無にかかわらず、
同様とすべき労働条件

- 安全衛生
 - 通勤手当
 - 慶弔休暇
- など

合理性の立証責任の考え方

- 処遇差の不合理性の立証責任は、一般的には不合理な格差を解消すべきと主張する側(労働者側)にあることになる
- しかし、情報の非対称性もあり、労働者側が格差の不合理性を証明することは現実的に困難
- そのため、「均等待遇」原則から逸脱して処遇差を設ける場合、その合理性の立証責任は事業主側が負うこととすべき

非正規労働者の処遇改善の主役は労使

- **パート法、労契法、派遣法などの非正規立法の核心は、均等・均衡処遇**
- **処遇問題のカギは、集团的労使関係を通じた、当事者の納得性**
- **しかし、労働組合が非正規を組織していなければ、集团的労使関係が非正規には及ばない懸念**
- **そのためには、非正規労働者が労働組合に組織され、その声が集約される土俵づくりが重要**

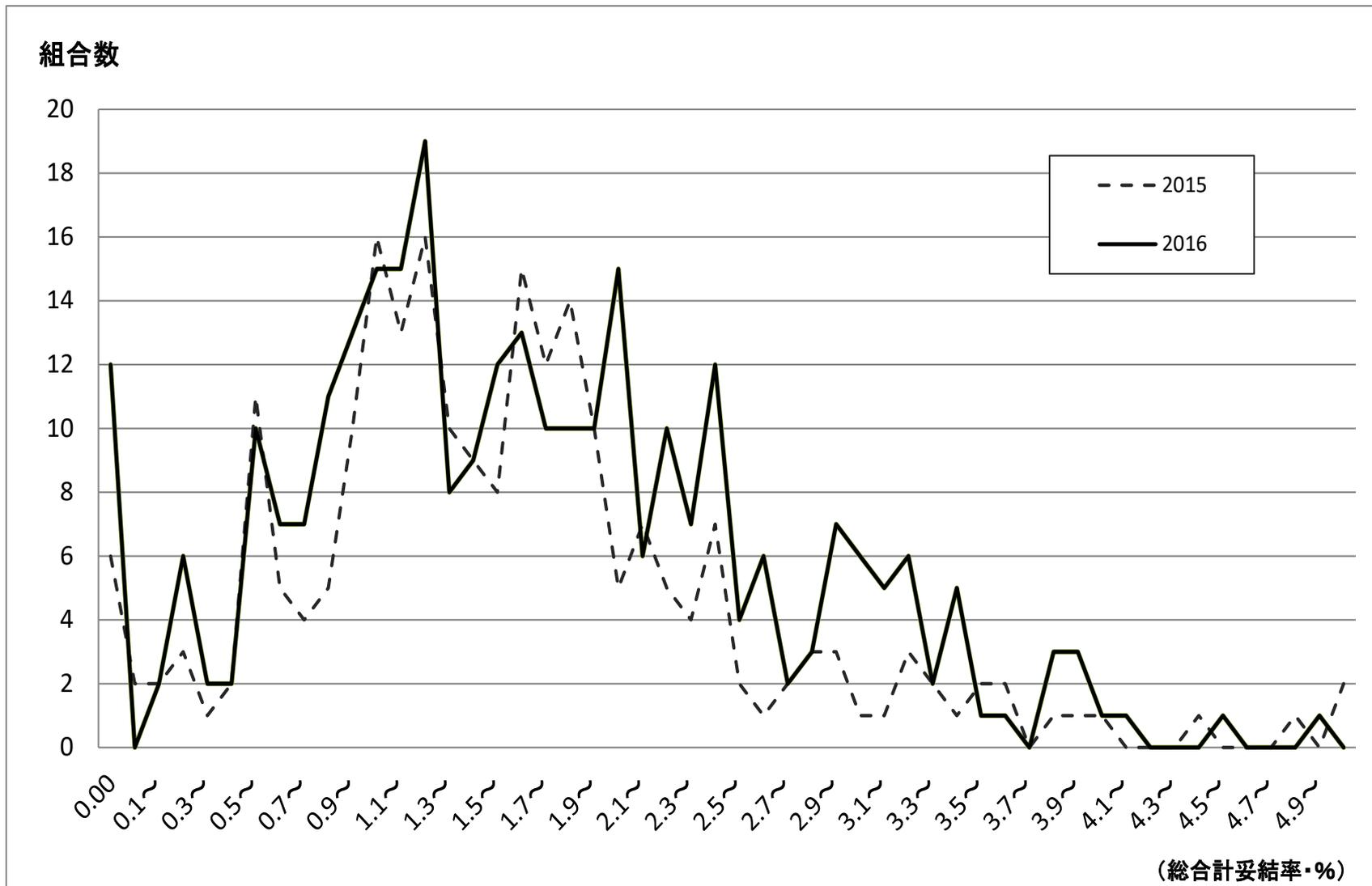
UAゼンセンの2016労働条件闘争結果からみる短時間組合員の処遇改善

短時間組合員の闘争参加状況

| 闘争参加組合 | 短時間組合員 | | 要求 | | 交渉 | |
|--------|--------|------|-----|----|-----|----|
| | 1863 | いる | 555 | する | 522 | 同時 |
| しない | | | | 33 | 分離 | 38 |
| いない | | 1308 | | | | |

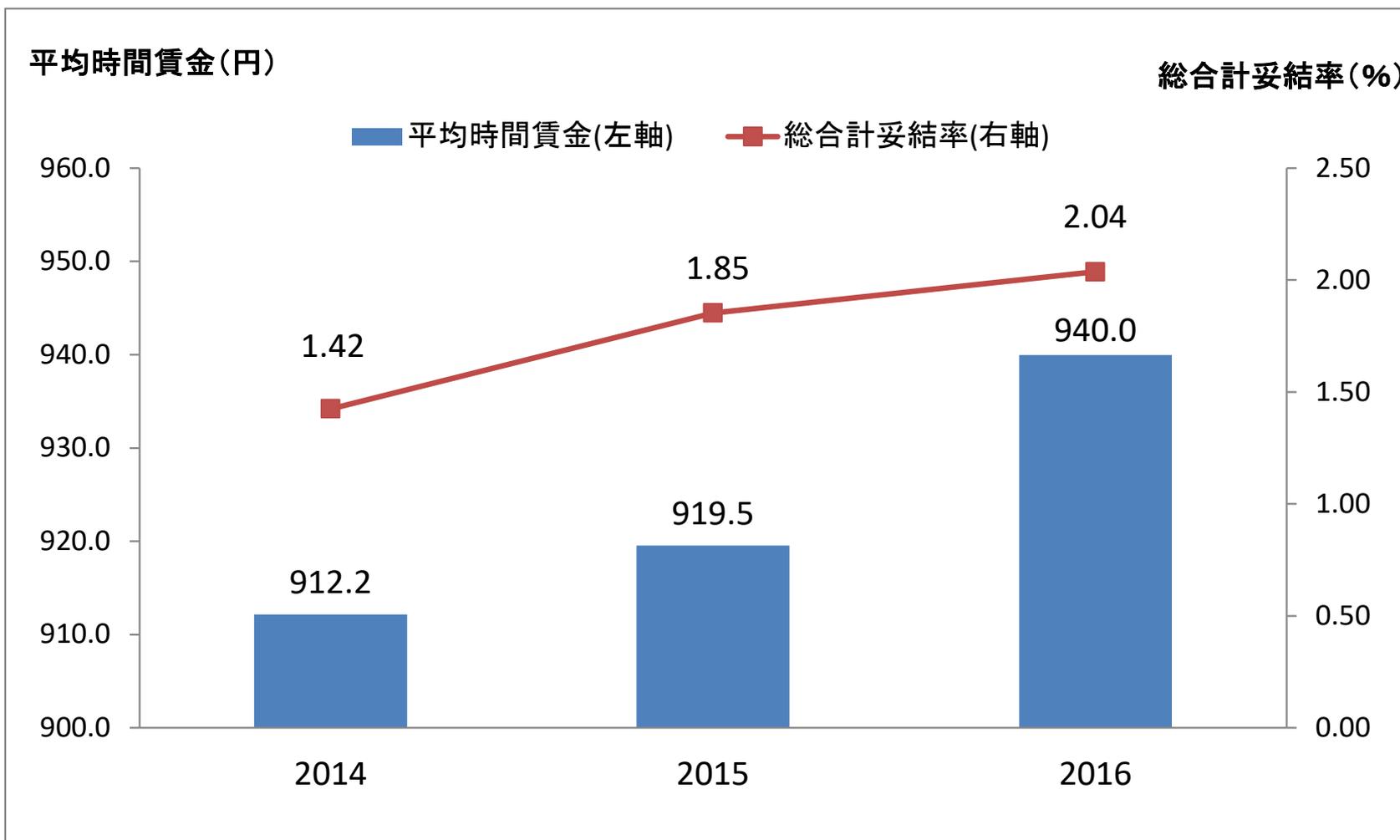
※2016闘争参加組合の中で、2015年6月の組織現勢調査で短時間組合員がいると回答したのは643組合。このうち実際の賃闘登録時に「短時間組合員がいない」としたのは91組合であった。

UAゼンセン短時間組合員の総合計率分布(単位:組合数・%)



UAゼンセン同一組合の平均時間賃金と妥結率の3ヵ年比較

(円・割合)



正社員との賃上げ妥結 総合計率の比較

| | 2016総合計 | | 左記組合の前年は・・・ | |
|-------------|---------|--------|-------------|--------|
| | 組合数 | 率 | 組合数 | 率 |
| 正社員を上回る率で妥結 | 129組合 | 42.2% | 80組合 | 33.2% |
| 正社員と同率で妥結 | 2組合 | 0.6% | 1組合 | 0.4% |
| 正社員を下回る率で妥結 | 175組合 | 57.2% | 160組合 | 66.4% |
| 合計 | 306組合 | 100.0% | 241組合 | 100.0% |

タイプ別の妥結集計

| | 組合数 | 総合計 | | 算定基礎 時間賃金 | 勤続年数 |
|--------------|-----|------|------|--------------|------|
| | | 額 | 率 | | |
| 正社員と職務内容が異なる | 232 | 16.6 | 1.85 | 905 | 6.6 |
| 正社員と職務内容が同じ | 41 | 24.7 | 2.16 | 1,093 | 9.6 |
| 正社員と同視すべき | 11 | 17.7 | 1.66 | 1,008 | 8.5 |
| 分類不能 | 63 | 16.3 | 1.73 | 962 | 5.5 |

3 非正規の正社員化について

ここで言う、非正規の正社員化とは、当該企業が直接雇用するパート、アルバイト、有期契約社員を「正社員化」すること

- **「正社員化」とは、個別企業における人事制度の中で、正社員とされている者に登用するか、それに制度上近いものとする。それは、雇用契約や、処遇の改善を含んでいるが、それらを一括して「正社員化」と呼ぶ**

背景

2007年パート法改正 通常の労働者への転換制度(13条)の創設

- ①通常の労働者を募集する際の短時間労働者への通知
- ②通常の労働者の新たな配置を行う際の希望を申し出る機会の付与
- ③通常の労働者への転換のための試験制度、その他転換を推進する措置

背景(2)

- 人手不足からくる人材確保策の必要性
- パートの能力発揮対策
- 処遇改善策、正規雇用との均衡



パート従業員の定着化
従業員のモラールアップ

背景(3)

- 2012年労働契約法改正(18条)
同契約の更新による通算契約期間が5年をこえた場合の期間の定めのない労働契約への転換
(通算5年契約が発生するのは2018年から)

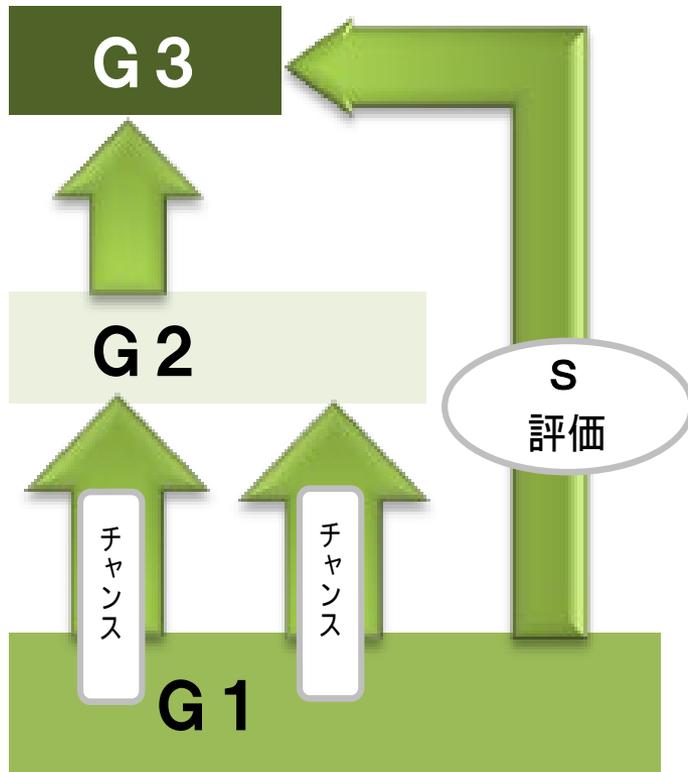
UAゼンセン

「短時間組合員から正社員への転換制度に関する調査」

- **正社員への転換者は、自社や他企業での経験を積んでいる人が多く、①即戦力である、②企業へのロイヤリティが高い、③離職率が低いといったメリットを企業が感じている。**
- **他方、正社員と言っても、幹部候補となる正社員とは異なる仕組みや、従来型の正社員とは違う受け皿を提供しているケースもある。**

(別紙資料)

個別事例(1)

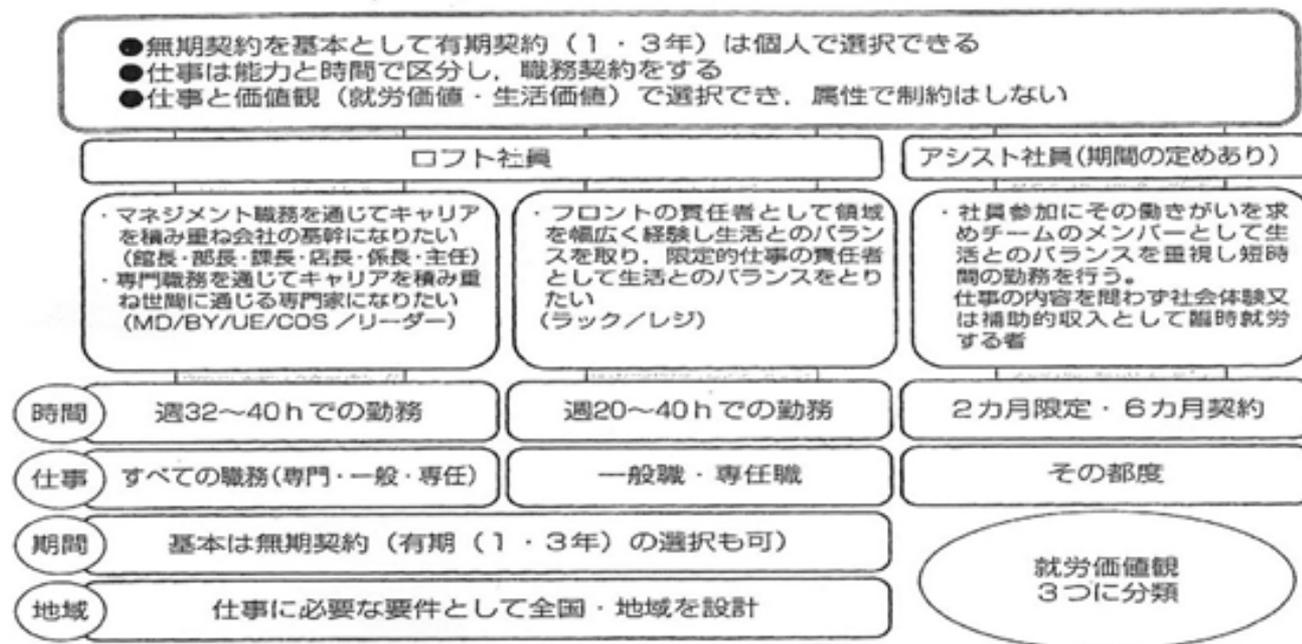


| | |
|-------|---------------------------|
| グレード3 | G 3メイト社員 (アシスタントM g r) |
| グレード2 | G 2メイト社員 |
| グレード1 | Mメイト社員 Sメイト社員 |

⇒グレード3メイト社員になると、本社員への転換制度がある

個別事例(2)

図3-1 L社の社員区分(2008年～)



出所 「人事実務」2008.5.1 (No.1035)

図 L社の社員区分（2013年～

月給制 ロフト

社員

無期雇用

1,085人

呼称

(組合員 911人)

組合・非組合

役割

期間

処遇

※職階により
(課長層以上)
非組合員

組合員対象

週28時間以上契約者
は組合員

非組合員

時給制 ロフト社員

無期雇用

1,763人

(組合員 1,194人)

パートナー社員

1,123人

時給制 有期契約

一年毎に時給制ロフト社員

への

契約変更機会有り

アシスト社員

総勢 4,136人(2014.06.14 現在)

時給制 案件に応じた採用形態

6ヶ月以内の雇用契約

店舗運営の管理・的立場

店舗の中心的存在

上記の補助的仕事

平均5年程度
の中で、選考
を経て月給制
ロフト社員へ
任用

1年～4年の
在籍を経て
評価により
時給制ロフト
社員に契約
変更

社保適用

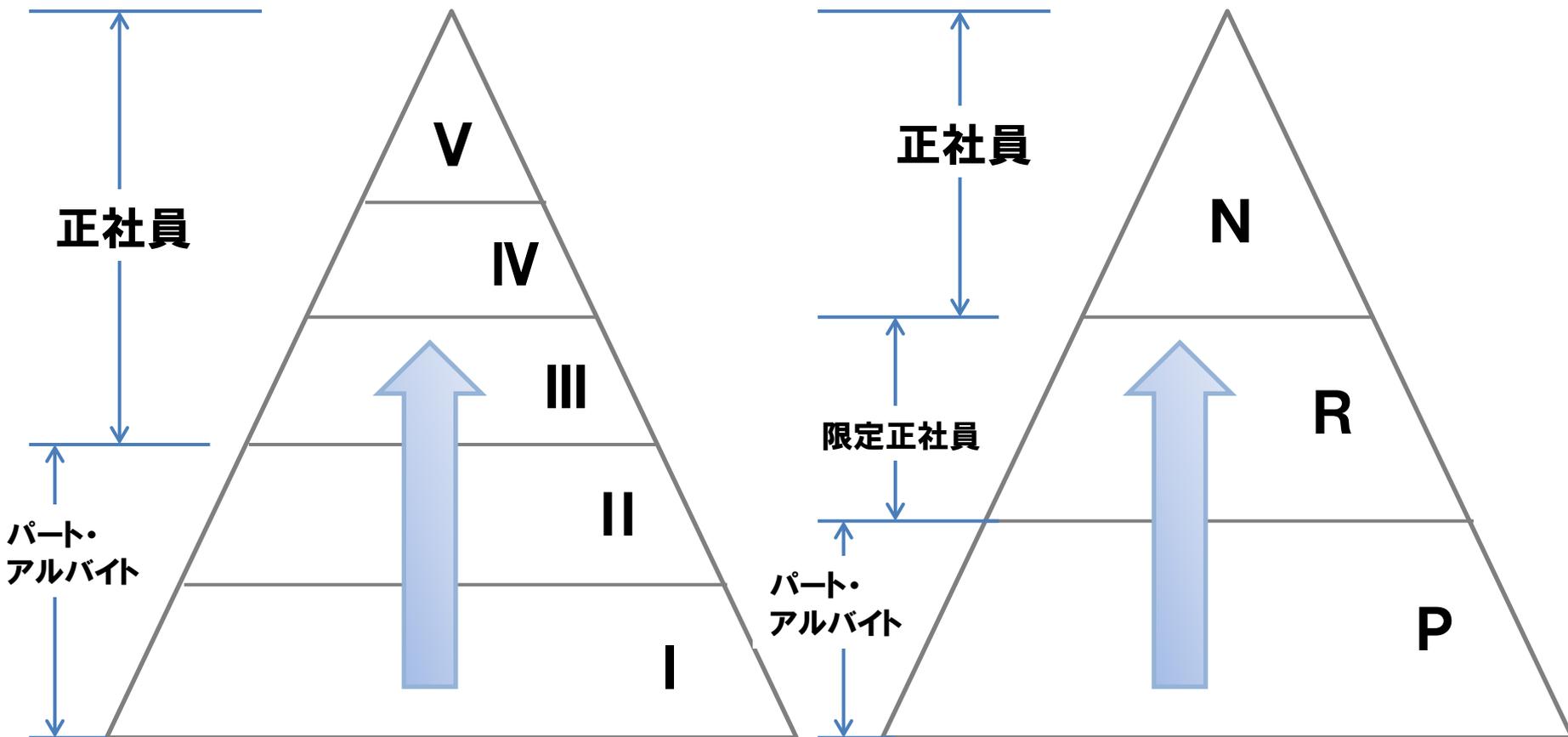
社保非適用

個別事例(3)

雇用形態区分による処遇格差

| 雇用区分 | 正社員 | | | 非正規労働者 | |
|-------|---------|-------------------|-------------------|---------|--------------|
| | 総合職 | エリア総合職 2004年導入 | エリア専従職 2016年新設 | 契約社員 | パート社員 |
| 働き方 | 全国転勤あり | 転勤なし 事業部異動あり | 転勤なし 事業部異動なし | サポート業務 | サポート業務 |
| 役職 | 管理職登用あり | 条件付き 管理職登用あり | 管理職登用なし | 管理職登用なし | 管理職登用なし |
| 基本給 | 100%として | 85～80% | 75～65% | 60～50% | 40%程度 |
| 一時金 | 5ヶ月基準 | 5ヶ月基準 | 3ヶ月基準 | 14万円 | 10万円 |
| 退職金 | あり | あり | あり ポイント単価減算 | なし | なし |
| 扶養手当 | あり | あり | あり | なし | なし |
| 給与体系 | 月給 | 月給 | 月給 | 日給 | 時間給 |
| 契約期間 | 無期 | 無期 | 無期 | 3年超→無期へ | 3年超→無期へ |
| 正社員登用 | — | — | — | あり | 契約社員経由 あり |

正規化に至る人事制度のタイプ



以上