

第15回

企業活動の基礎  
雇用

執筆・講師 岩瀬紀子



学習のねらい

企業にとってビジネスに貢献できる従業員の確保は重要であり、雇用は企業の社会的責任の一つでもあります。近年は、正社員だけでなく、契約社員やパートタイム労働者、派遣社員として働く人が増えています。それぞれの雇用形態の違いを確認しましょう。また、日本の雇用環境の変化や、働く意欲のあるすべての人が健康で安心して働ける職場づくりに必要な福利厚生制度などを学習しましょう。

調べておこう・覚えておこう

終身雇用／非正規／福利厚生／年功序列

※空欄  を「調べてみよう・覚えておこう」の語句で完成させましょう。

👉 Point ① さまざまな雇用形態

企業などが従業員を雇い入れ、賃金を支払うことを「雇用」といいます。雇用により、従業員は生活に必要な収入を得たり、社会保障を受けたりすることができるので、安定した生活を送ることができます。反対に不況になり失業率があがると、生活は不安定になります。

日本では、少子高齢化社会をむかえ、労働力不足を補うために女性や高齢者、障がい者や外国人などを積極的に雇用することが企業に求められています。

\* \* \*

雇用は「正規雇用」と、それ以外の「非正規雇用」に分けられます。非正規雇用では一般的に雇用が安定しないという問題があります。

正規雇用

- ▶ **正社員（正規社員）** 雇用期間の定めがなく、長期雇用を前提とした待遇や人事制度の下で働く労働者です。収入は安定し、福利厚生の面でも優遇されますが、労働時間は一般的に長く、配置転換などもあります。

非正規雇用

- ▶ **契約社員** 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です。フルタイムで働くことが多く、賃金は月給制が多いです。
- ▶ **アルバイト・パートタイム労働者** 1週間あたりの労働時間が正社員に比べて短い労働者

このページの文書・画像の無断転載及び商用利用を固く禁じます。

です。賃金は時間給制や日給制が多いです。

▶ **派遣社員** 派遣会社と雇用契約を結び、派遣会社以外の企業に派遣され、その指示のもとで働く労働者です。賃金は派遣会社から支払われます。

契約社員、アルバイト・パートタイム労働者、派遣社員などの雇用は、① 雇用と呼ばれます。

①は番組出題問題です。

## Point ② 雇用の変化

日本における雇用の特徴と変化について確認しましょう。

### 雇用期間の変化

日本企業の多くは新卒者を正社員として採用し、定年まで雇用する「終身雇用」を行ってききました。しかし1990年代前半のバブル経済崩壊後、業績の変化に対応しやすい「非正規社員」の雇用が増加しています。

### 賃金形態の変化

終身雇用の中では、年齢にあわせて給料が上がっていく、「②」の賃金制度が主でしたが、近年は、業務が変わらなければ賃金も変わらない「職務給」や、仕事の成果によって賃金を支払う「成果主義賃金制度」を採用する企業が増えています。

日本の企業は かつて正社員の ③ や年功序列の賃金制度が一般的でしたが、今日では非正規社員の雇用が増え、賃金も「成果主義賃金制度」などが増えています。

③は番組出題問題です。

## Point ③ 雇用にもなう企業の責任

従業員が安心して働き、よりよい生活を送るために、企業には次のことが求められます。

### 雇用の継続

企業は常に利益をあげ、継続的に従業員を雇用できる環境を整える必要があります。

### 福利厚生制度

福利厚生制度とは、従業員の福祉や労働意欲向上のために、賃金とは別に、企業が従業員とその家族のために行う施策しぎくのことです。

▶ **「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。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

