

非正規社員をめぐる労務トラブルとその実態について

社会保険労務士 神田 眞弓

1. はじめに

バブルの崩壊以降、日本的経営の根幹をなしていた終身雇用制や年功序列型の賃金体系が崩れ、従来の正規社員を中心とした雇用形態から、派遣労働者、パートタイム労働者、フリーター、アルバイトなどといった正規社員以外の非正規社員が急増し、雇用スタイルが多様化してきています。これらの背景には、主に企業側の要請、労働者側からの要請の両方の影響が考えられます。まず企業側の要請としては、リストラ推進の結果、不足した労働力を補うために非正規社員を採用し、固定費の削減、繁忙期に対応した雇用調整などを実現しました。また労働者側の要請としては、共働き世帯の増加や、時間的制約のある中での短時間労働の需要の高まりなどがあげられます。

このような状況の中で企業において、非正規社員の活用と処遇が注目されています。特に流通業を中心としたサービス産業などは、パートタイム労働者を中心とした非正規社員が大半を占め、いまや企業経営の根幹を支える労働力となっているといっても過言ではありません。しかし、企業の中には、非正規社員を単なる雇用調整の対象として安易に解雇したり、処遇の改善を図らないためにトラブルに発展するケースも少なくありません。

今回は、この非正規社員の労務問題にスポットをあて、今後の企業経営に大いに活用するための手立てと、実際起こった労務トラブルについて検討をしてみたいと思います。

2. 非正規社員とはどういう人をいうか？

非正規社員とは一体どういう人をいうのでしょうか？一般的に日本では、「正規社員」は、期間の定めのない労働契約を締結し、長期雇

用を前提に社員教育と人事異動を通して、キャリアを形成させていく労働者と考えられています。この正規社員に対応する語彙として「非正規社員」という言葉が使用されているようです。つまり、期間の定めのある労働契約を締結する労働者であると捉えることができます。非正規社員といっても、その呼称は各企業ごとにさまざまであり、例えば、パートタイム労働者、契約社員、臨時社員、嘱託社員、アルバイトなど実に多様な呼称を付与しています。しかし、どのような呼称であっても、会社に使用され、労務の対価として賃金を受け取っている者は「労働者」であり、本来さまざまな法的保護を受けることができるのですが、実態は必ずしもそのとおりにはありません。

3. 非正規社員の労務問題とは？

(パートタイム労働者を中心に)

今回は、非正規社員の中でも特に多い、パートタイム労働者の労務問題を中心に考えていきます。

①賃金について

かつてパートタイム労働者は正規社員の補助として、単純かつ定型的作業に従事するも

のとして位置づけられてきました。しかし昨今では正規社員の数が減少したのに伴い、これまで正規社員が担ってきた業務を大幅にパートタイム労働者に転換し、パートタイム労働者の基幹労働力化が進んでいます。この点についても、21世紀職業財団のパートタイム労働者実態調査結果概要（平成17年9月）でも発表されたように、職務が正規社員とほとんど同じパート労働者の割合は**42.5%**に上っています。

しかしパートタイム労働者の賃金は、概ね世間の相場に応じた水準とされることが多く、その大半は時給制となっています。また、その賃金の決定方法も職務によって決められ、熟練度や能力差によって生産性に違いがあっても、正規社員のように大幅な差が出ることはほとんどありません。このことは、特に基幹業務に従事するパート労働者と正規社員との賃金格差にもつながり、パートタイム労働者の動機付けやモラル低下を招きかねないといった問題をはらんでいます。

②評価制度について

パートタイム労働者の昇給は定期的に行わなければならないものではありませんが、動機付けやモラル向上のためには成果や習熟度に応じて、一定額の昇給を実施することが望ましいと言えます。昇給制度を設ける場合は、評価制度を構築することが不可欠となりますし、その場合はあらかじめ評価方法やその基準、評者や評価の時期などを明らかにしておくことが大切になります。

③労働条件について

パートタイム労働者の就業の目的には、非課税限度額や社会保険の被扶養者の範囲内で働きたいといったものや、子育てとの両立のため、時間の空いた都合のよいときに働きたいなどといったものが少なくありません。したがって採用時に、労働時間や労働日数については、パートタイム労働者の希望を考慮することが大切です。また残業や休日勤務がある場合は、就業規則にもその旨を記載し、労働条件通知書にも明示し、本人の同意を得ておくことがトラブル防止策となります。また、事業主の中には、パートタイム労働者には有給休暇を与えなくてもよい、と誤解されている方もおられますが、たとえパートタイム労働者であっても、一定の条件をクリアすれば、その労働日数などにより、有給休暇を付与する義務がありますので注意が必要です。

④契約更新について

さて、昨今パートタイム労働者をはじめとする非正規社員の労務トラブルの中で、もっともトラブルが多いのがこの契約更新についてであると言えます。非正規社員との契約の場合、労働契約を締結する際に、契約期間を定めるのが一般的です。その期間は各企業さまざまですが、短いもので2ヶ月、長いもので1年というものが主流です。法的には3年を超える期間を定めることはできません（一定の高度専門職や60歳以上の者については5年）。仮に半年という契約期間を定めて労働契約を締結し、半年後、契約期間満了に伴い、退職する場合は何ら問題はないのですが、中には何度か契約を更新し、トータルではもう5年以上も勤務しているなどという方がいます。そのような方は、契約上は半年ごとの契

約更新を繰り返していたとしても、実態は期間の定めのない契約と同等のものと評価されます。このように契約更新を繰り返し、一定の期間雇用を継続したにもかかわらず、突然契約更新をせずに期間満了を持って退職させる場合など、いわゆる契約の締結時や期間満了時における「雇い止め」をめぐるトラブルが大きな問題となっています。これらの対応策として、厚生労働省は、「有期労働契約の締結、更新及び雇い止めに関する基準」（平成15年10月22日厚生労働省告示）を公布しました。この基準によると、使用者は有期労働契約の締結に際し、「更新の有無」、更新する場合があるときは、その更新する場合と更新しない場合の「判断基準」を明示しなければならず、更新しないときは、更新しないこととする少なくとも契約期間満了日の30日前までに予告をしなければならない、とされています。

⑤労働・社会保険の取り扱い

非正規社員であっても、使用者は労働・社会保険の加入について、実態に応じ適正な対応が求められています。

健康保険・厚生年金保険は、1日または1週の所定労働時間および1月の所定労働日数とその事業場の通常の労働者の労働時間、労働日数のおおむね4分の3以上の労働者については加入をさせなければなりません。これらの条件を満たさない場合でも、実態として常用雇用関係があれば加入が必要な場合もあります。

雇用保険については1週あたりの所定労働時間が20時間以上であり、かつ1年以上の雇用の見込みがある場合は、短時間労働被保険者として、また1週あたりの所定労働時間が30時間以上の場合には、一般被保険者として加入をさせなければなりません。

労働者災害補償保険については、保険料は事業主全額負担で、正規社員、非正規社員の区別にかかわらず、加入が義務付けられています。

今後特に注目すべき点は、社会保険の加入要件が変更される可能性が高い点です。現時点では被扶養者でいられる労働者、つまり、労働時間数や労働日数が短く、また年収でも130万未満などの方も、年収要件が低く設定され、将来的には社会保険の加入要件を満たす労働者となることを視野に入れておかねばなりません。

4. 労務トラブルの実際

当事務所にも、非正規社員の取り扱いに関する相談が実によく持ち込まれます。以下ご紹介する事例は、実際当事務所で相談を受けた事例です。

化学製品を取り扱うメーカーA社は、従業員約90名（正社員30名、臨時・パートタイム労働者60名）の中堅の会社です。この会社は工場の生産ラインに、正社員1名、臨時・パート労働者5名の計6人を1チームとし、勤務あたっていました。チームに1名配置されている正社員が、臨時・パート労働者の労務管理（有給休暇取得の場合の代替要員の確保、労働時間の管理など）を行っていました。雇用されている臨時・パート労働者のうち、臨時労働者については、1年更新で日給制、パート労働者については半年ごとの契約更新

で時給制を取り、全員契約の更新を繰り返しており、短い者で 8 ヶ月、長い者で 6 年を超えて勤務していました。この会社では勤務期間の長い者も、これまで日給や時給が引き上げられたことはありませんでした。またこれまでも賃金のことやその他の労働条件について問題となったことも一度もありませんでした。しかし、あるパート労働者（女性）のご主人が、勤めていた会社を早期退職することとなり、それまで社会保険はご主人の扶養に入っていたため、保険料の負担なしに、健康保険・国民年金保険に加入をしていたものが、当人で加入しなければならなくなったことから、問題が表面化してきました。そのパート労働者の過去のタイムカードや賃金台帳を見ますと、社会保険への加入の要件は、ボーダーラインにありましたが、常勤として何年も勤務している実態もあったため、本来なら加入させるべき労働者であると思われました。しかし、会社としては保険料負担増を免れたいため、加入には消極的でした。しかし、ご主人が早期退職したことに伴い、自身で保険に加入しなければならなくなったパート労働者は必死で会社と交渉しました。そのことを快く思わなかった会社側が、そのパート労働者の契約期間があと、2 ヶ月で契約満了となる機会をとらえ、契約更新をしないこととしたのです。このパート労働者は半年ごとの契約更新を繰り返し、通算で 3 年 4 ヶ月の雇用期間となっていました。その 2 ヶ月後の契約満了となった後、突然パート労働者は、契約期間満了に伴い、退職しなければならないことを告げられました。突然退職を言い渡されたパート労働者は、ご主人の早期退職のこともあり、職を急に失うことはできないと、会社に苦情を申し入れていましたが、会社側がなかなか話し合いに応じてくれませんでした。しかし粘り強く交渉を続け、そして何度目かの交渉の申し入れの際、会社側としても、この事態を公にされるかもしれないという不安から、当事務所に相談に見えたわけです。

当事務所では、このような相談を受ける場合、まずじっくりと事の経緯を伺い、問題点を明らかにしていきます。今回の場合、まず会社側の言い分は、パート労働者はそもそも社会保険に加入させる予定がなく、今後会社としても社会保険に加入の要件を満たさない勤務方法（つまり 1 日 6 時間未満の勤務や 1 ヶ月 15 日以内の勤務とするなど）で対応していきたいということでした。ちなみに臨時労働者は 1 日 8 時間勤務であり、社会保険には加入していました。一方、パート労働者側の言い分は、今までは主人の扶養に入れる限度で働いていたが、主人の失職に伴い、その縛りがなくなったこと、もっと労働時間を増やしてもいいので社会保険に加入させて欲しいというものでした。次にパート労働者の勤務態度について尋ねると、①勤務態度はまじめ、(遅刻・早退・無断欠勤などなし) ②今まで会社内でトラブルを起こしたことがない、③新人パートの教育係の役割も果たしていたなど、勤務態度は良好なものでした。さらに締結した労働契約書を拝見すると、そこには、契約を更新しない場合の基準が一切記載されていませんでした。また契約更新を繰り返し、実態としては、期間の定めのない労働契約に転化していると評価できること、したがって、通常の労働者を解雇する場合の解雇法理が適用され、このパート労働者の勤務状況から判断すると、解雇する合理的事由がないこと、会社側にも労働者を縮小しなければならない

などの状況にもなかったこと、そして何よりも社会保険に加入させたくないといった理由のため、契約満了を楯に雇用関係を終了させようとしていたことなど、明らかに会社側に落ち度があることから、当事務所としては会社に、そのパート労働者の契約を更新し、きちんと社会保険にも加入させるよう指導しました。今後社会保険の加入要件も緩和され、これまで未加入でもよかった労働者層が強制加入となる時期もそんな遠い将来ではないこと、そして、今後このような質の良い労働者を確保することが困難であること、パート労働者でも要件を満たせば、きちんと社会保険に加入をさせ、企業としての社会的責任を果たさなければならないことなどを説明し、ご理解いただきました。またその際に更新時の労働契約書には、契約更新しない場合の基準を記載し、契約更新をしない場合には、少なくとも 30 日前までに労働者に予告するなどの措置を徹底するようにも指導したわけです。

5. 終わりに

企業は正規社員・パート・臨時等の区別に関係なく、労働者の労働力を使い、企業活動を行い、利潤を上げそのメリットを享受しています。したがってその労働力が良い職場環境、良い処遇でモラルを高く持ち、生産性をあげてくれるよう、様々な配慮をしなくてはなりません。これは「企業の安全配慮義務」ともいえますが、近年の安全配慮義務は、ただ単に職場の環境整備（空調や職場の什器類の整備）のみにとどまらず、社員が上司や同僚からいじめにあわないよう配慮する義務など、精神面での配慮義務も含まれています。

以上のようなことから、非正規社員を単なる雇用調整の手段に使うだけでなく、評価制度を設けたり、正規社員への登用を制度化するなど、積極的な活用策を見出し、企業として発展していかなければなりません。そのためにも日常より、就業規則を整備し、労働契約書には、なるべく詳細に記載し、あらかじめ労働者の同意を得ておくことがトラブル防止になると考えます。

今年より団塊の世代の大量離職や少子化などにより、数年後には日本の企業にも労働力不足の問題が深刻化してくることでしょう。そのときには新たな問題、例えば外国人雇用に関する問題やトラブル、また高齢者雇用に関する問題やトラブルも発生することと思います。しかし、どんなに雇用環境が変化しようとも、企業活動を継続していくために、企業はあらゆる労働力を頼りにしなくてはなりません。したがってその労働力を大切にし、企業としてその労働力のパワーが最大限発揮されるよう配慮し、社会的責任を果たしながら企業として成長していくことを願います。

【参考文献】

高井 信夫編『判例にみる使用者の責任』（新日本法規 2004 年）

石寄 信憲著『社員の健康管理の実務と法律知識』（経林書房 2005 年）

横井芳弘・角田邦重・脇田滋編『新現代労働法入門』法律文化社 2003 年）

東京弁護士会編『労働法の諸問題』（商事法務 2005 年）

石寄 信憲著『パートタイマー・契約社員の法律実務』（中央経済社 2003 年）